

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
NÍVEL MESTRADO

MICHELI LAIS FERREIRA BASSANI DE MATOS

NEGOCIAÇÃO COLETIVA E SEGURANÇA JURÍDICA: efeitos e desafios do
negociado sobre o legislado

PORTO ALEGRE – RS

2022

MICHELI LAIS FERREIRA BASSANI DE MATOS

NEGOCIAÇÃO COLETIVA E SEGURANÇA JURÍDICA: efeitos e desafios do
negociado sobre o legislado

Dissertação apresentada como requisito
parcial para obtenção do título de Mestre
em Direito, pelo Programa de Pós-
Graduação em Direito da Universidade do
Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS

Área de concentração: Direito coletivo do
trabalho

Orientador: Professor Doutor Maurício de
Carvalho Góes

PORTO ALEGRE – RS

2022

M433n Matos, Micheli Lais Ferreira Bassani de.
Negociação coletiva e segurança jurídica: efeitos e desafios do negociado sobre o legislado / Micheli Lais Ferreira Bassani de Matos – 2022.
165 f. : 30 cm.

Dissertação (mestrado) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Programa de Pós-Graduação em Direito, Porto Alegre, 2022.

“Orientador: Professor Doutor Maurício de Carvalho Góes.”

1. Direito coletivo. 2. Reforma trabalhista. 3. Negociação coletiva de trabalho. 4. Empresas. 5. Conflitos trabalhistas. I. Título.

CDU 34

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Bibliotecária: Bruna Sant’Anna – CRB 10/2360)

Ao meu querido esposo, Mateus Bassani de Matos,
pelo incentivo na realização do programa de Mestrado
Profissional do Direito das Empresas e dos Negócios e
paciência pela minha ausência.

AGRADECIMENTOS

Este trabalho foi fruto do apoio de familiares e de amigos.

Meus sinceros agradecimentos:

Ao meu esposo, Mateus Bassani de Matos, por ter me jogado no programa de mestrado profissional da Unisinos e por estar sempre ao meu lado, apoiando-me, incentivando e insistindo para eu seguir em frente, sendo resiliente, mesmo após todas as adversidades pelas quais passamos. Amor, muito obrigada pelo amor incondicional, pela paciência, compreensão e por celebrar as minhas vitórias. Obrigada por estar presente! Você é a minha inspiração de ser humano, profissional e de professor. Amo você até a eternidade.

Aos meus filhos, Laura e Rafael, que me inspiraram a realizar o mestrado, peço desculpas pela ausência, mas espero que algum dia possam compreender a importância da realização do curso para a mamãe. Amo muito vocês!

Aos meus pais, Ivanor e Marizane, por sempre apoiarem as minhas escolhas e estarem presentes. Sou muito grata a vocês pelo exemplo de vida e de família. Amo vocês.

Aos meus queridos irmãos, Fernando, Tatieli e Tauã, ao meu cunhado Ueslei, às cunhadas lindas e maravilhosas, Maitê e Manoela, e aos sobrinhos, Eduardo, Luísa, Bruno e Vinicius. Amo, amo muito vocês!

Ao meu querido orientador, Maurício de Carvalho Góes, ao qual sou imensamente grata pelos ensinamentos, paciência, dedicação, agilidade e prontidão com que respondia as minhas dúvidas, pelos momentos em que precisou me acalmar e incentivar a continuar. A escolha do mestrado da Unisinos foi por você que, além de ajudar a organizar o projeto, também me conduziu até o final da linha de chegada. Você é um ser humano extraordinário, uma pessoa “fora da curva”, e não digo isso só pelo brilhantismo como professor e profissional que é, mas pelo ser humano incrível que tive a honra de conhecer. Muito obrigada!

Esta arte do limite, deve o jurista aplicá-la a si mesmo, aceitando *reconhecer os limites do Direito*. Sim, o Direito é limitado, limitado como as casas dos jogos que as crianças desenham no chão. Sem linhas no chão não há jogo possível: é a anomia e a confusão, o reino do mais musculoso. Mas se há tantas linhas que não deixam espaço para se estar, também não há jogo possível: é a hipernomia e a confusão, o reino do mais musculoso. E se há precisamente as que são necessárias, pode esquecer-se quem as traçou, e jogar à vontade nos espaços que elas desenham, pode mesmo trapacear-se. Tem os seus riscos e perigos. Isso chama-se liberdade.

Alain Supiot (2016, p. 353).

RESUMO

Essa dissertação de mestrado versa sobre a negociação coletiva como um instrumento eficaz na modernização das relações de trabalho, por meio da implementação de um Núcleo Extrajudicial de Solução de Conflitos Coletivos da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos. A negociação coletiva consubstancia-se em um importante instrumento na resolução de conflitos, na regulação das relações laborais e na pacificação social pelos próprios interessados. A prevalência do negociado sobre o legislado encontra-se dentre as principais alterações promovidas a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, denominada “Reforma Trabalhista”, estabelecendo a possibilidade de prevalência da autonomia privada nas relações laborais. Em razão disso, questiona-se em que medida a criação de projetos que fomentem a negociação coletiva melhoram a segurança jurídica do tema negociado sobre o legislado, ainda na esteira da polêmica da Reforma Trabalhista? Para responder ao problema suscitado apresenta-se a seguinte hipótese: a negociação coletiva fomentada a partir da implementação de um método extrajudicial de resolução de conflitos pode ser capaz de gerar maior segurança jurídica diante das alterações promovidas pela Reforma Trabalhista. A pesquisa será bibliográfica (nacional e estrangeira) e documental, a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, adotando-se como método de procedimento, o monográfico e o método comparativo a fim de atender ao objetivo geral de propor um mecanismo que possa estimular a negociação coletiva e proporcionar maior segurança jurídica à regulação das relações de trabalho, diante do cenário instaurado no país pela vigência da Lei nº. 13.467/2017 – Reforma Trabalhista.

Palavras-chave: Direito Coletivo. Reforma Trabalhista. Negociação Coletiva. Empresas. Solução de Conflitos.

ABSTRACT

This thesis deals with collective bargaining as an effective instrument in the modernization of labor relations, through the implementation of an Extrajudicial Nucleus for Collective Conflict Resolution at the University of Vale do Rio dos Sinos - Unisinos. Collective bargaining is an important instrument in conflict resolution, in the regulation of labor relations and in social pacification by the interested parties themselves. The prevalence of the negotiated over the legislated is among the main changes promoted since the enactment of Law nº 13.467/2017, called "Labor Reform", establishing the possibility of prevalence of private autonomy in labor relations. As a result, it is questioned to what extent the creation of projects that promote collective bargaining improves the legal security of the negotiated topic over the legislated, still in the wake of the controversy of the Labor Reform? To answer the problem raised, the following hypothesis is presented: collective bargaining fostered from the implementation of an extrajudicial method of conflict resolution may be able to generate greater legal certainty in the face of the changes promoted by the Labor Reform. The research will be bibliographic (national and foreign) and documentary, from the validity of Law nº 13.467/2017, adopting as a method of procedure, the monographic and the comparative method in order to meet the general objective of proposing a mechanism that can stimulate collective bargaining and provide greater legal certainty for the regulation of labor relations, given the scenario established in the country by the validity of Law nº 13.467/2017 - Labor Reform.

Keywords: Collective Law. Labor Reform. Collective Negotiation. Companies. Conflict Resolution.

LISTA DE SIGLAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADPF	Ação de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
ARE	Agravo em Recurso Extraordinário
CEJUSC-JT	Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho
CGT	Central Geral dos Trabalhadores
CGTB	Central Geral dos Trabalhadores do Brasil
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
CSP Conlutas	Central Sindical e Popular
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DEM	Democratas (Partido político)
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EUA	Estados Unidos da América (país)
FS	Força Sindical
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
NCST	Nova Central Sindical dos Trabalhadores
NUPEMEC-JT	Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONGs	Organizações não governamentais
PIB	Produto Interno Bruto
PJe	Processo Judicial Eletrônico
PMPP	Protocolo de Mediação Pré-Processual
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PPGD	Programa de Pós-Graduação em Direito
SDC	Seção de Dissídios Coletivos
STF	Supremo Tribunal Federal

TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TRT4	Tribunal Regional do Trabalho (4. Região)
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UGT	União Geral dos Trabalhadores
UNISINOS	Universidade do Vale do Rio dos Sinos
USI	União Sindical Independente

SUMÁRIO

LISTA DE SIGLAS.....	8
1 INTRODUÇÃO	11
2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E SUA ESTRUTURA JURÍDICA	15
2.1 Previsão constitucional, infraconstitucional, normativa internacional	15
2.2 Espécies de negociação coletiva.....	58
2.3 Alterações decorrentes da Reforma Trabalhista no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho.....	71
3 OS EFEITOS DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO: ALTERNATIVAS E DESAFIOS	85
3.1 Princípios do negociado <i>versus</i> legislado.....	85
3.2 Limites da autodeterminação coletiva.....	108
3.3 Proposição concreta	126
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	138
REFERÊNCIAS.....	144

1 INTRODUÇÃO

A crise financeira desencadeada em 2008 nos Estados Unidos, conhecida como *subprime mortgages*, que eclodiu a partir do colapso do mercado imobiliário, tornou-se uma crise financeira internacional, refletindo não apenas no sistema financeiro daquele país, mas gerando efeitos em grande parte dos países do capitalismo global. Como alternativa ao enfrentamento dos efeitos da referida crise, no intuito de contornar o cenário global recessivo, o Brasil e outros países, como Espanha, França, Itália, Argentina e Chile, promoveram alterações na legislação trabalhista.

No Brasil, a Lei nº 13.467, de 11 de novembro de 2017, conhecida popularmente como “Reforma Trabalhista”, alterou, revogou e inseriu inúmeros dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), representando grande impacto nas relações de trabalho. No âmbito do Direito Coletivo, a CLT foi modificada para contemplar a supremacia dos instrumentos coletivos (convenção coletiva e o acordo coletivo) em detrimento da legislação.

Diante desse contexto, estudar-se-ão os efeitos e desafios do negociado sobre o legislado, a partir da análise do Direito Coletivo do Trabalho (Direito Sindical) e da Negociação Coletiva pela perspectiva da segurança Jurídica.

O estudo dos meios de negociação coletiva mostra-se relevante, pois são instrumentos de concretização de direitos e úteis como meio autocompositivo (em que os próprios interessados, autonomamente, discutem direitos e obrigações da categoria e passam a reger a relação laboral). Da mesma forma, assume relevância a apresentação de mecanismos adequados de resolução de conflitos que possam estimular a prevenção e a gestão das controvérsias.

O problema da presente dissertação desenvolve-se a partir da seguinte questão: Em que medida a criação de projetos que fomentem a negociação coletiva melhoram a segurança jurídica do tema negociado sobre o legislado, ainda na esteira da polêmica da Reforma Trabalhista?

Para responder ao problema suscitado e que sustenta a presente dissertação, apresentar-se-á a seguinte hipótese: a negociação coletiva fomentada a partir da implementação de um método extrajudicial de resolução de conflitos pode ser capaz de gerar maior segurança jurídica diante das alterações promovidas pela Reforma Trabalhista.

A pesquisa será bibliográfica (nacional e estrangeira) e documental, a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017. Adotar-se-á, como método de procedimento, o monográfico, pois se tratará de um estudo direcionado a uma temática específica, bem como o método comparativo, na medida em que garantirá maior segurança para análise e comparação de instrumentos e decisões jurisprudenciais acerca do tema. Além disso, a pesquisa será qualitativa e quantitativa, pois se fará uma coleta de dados e materiais correlatos condizentes com o problema proposto. Por meio da reunião de dados, quantificar-se-ão as informações pertinentes à problemática, para que se possa analisar a relevância desta pesquisa.

A pesquisa terá por objetivo geral propor um mecanismo que possa estimular a negociação coletiva e proporcionar maior segurança jurídica à regulação das relações de trabalho, diante do cenário instaurado no país pela vigência da Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista. Como objetivos específicos, propor-se-ão os seguintes: (i) estudar a previsão constitucional, infraconstitucional e internacional sobre a negociação coletiva; (ii) identificar e conceituar as espécies de negociação coletiva; (iii) apresentar as alterações decorrentes da Reforma Trabalhista – especificamente no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho; (iv) analisar os princípios constitucionais do Direito Coletivo; (v) expor as possibilidades e os limites da autodeterminação coletiva, para, *a posteriori*, apresentar uma proposição visando conceber concretude às possibilidades de negociação coletiva.

Para cumprir tais objetivos, em um primeiro momento, estudar-se-á a negociação coletiva e sua estrutura jurídica, partindo-se da análise das premissas da Lei nº 13.467/2017, implementadas com o objetivo de aumentar os postos de trabalho e a formalização dos vínculos no Brasil. Além disso, demonstrar-se-á a realidade da situação laboral no país após a vigência da referida Reforma Trabalhista, avaliando-se os seus impactos no que tange ao incremento dos empregos e da formalização.

Conexo ao tema, uma vez que o avanço tecnológico e a substituição da mão de obra situam-se nos novos paradigmas que a sociedade vem passando quanto ao futuro do trabalho, e levando-se em consideração que, em razão de empecilhos políticos, o Direito ainda não consegue regulamentar as situações fáticas à medida/velocidade em que elas ocorrem, emerge a necessidade de uma regulamentação/opção que acompanhe tal dinamicidade, diante de seu potencial gerador de conflitos coletivos.

Consideram-se também as lides trabalhistas inerentes à relação entre o capital e o trabalho (em que, de um lado, se tem a visão do empregador que busca auferir lucro a partir da redução de custos e, de outro, o trabalhador que busca melhores condições de trabalho e melhor rendimentos. Nesse sentido, analisar-se-á se a negociação coletiva é um instrumento efetivo para equilibrar os interesses contrapostos, sem que haja violação dos direitos garantidos constitucionalmente aos trabalhadores.

Conceituar-se-á a negociação coletiva à luz da legislação constitucional, infraconstitucional e doutrinária, realizando uma análise histórica da organização sindical no Brasil até a nova ordem conferida às entidades sindicais, por meio da Constituição Federal de 1988. Discorrer-se-á sobre a liberdade sindical, o papel dos sindicatos, a função que eles devem desempenhar, a sua representação e representatividade, assim como a importância que eles desempenham na negociação coletiva, além de abordar as espécies de resolução de conflitos: autocomposição, heterocomposição e autodefesa.

Verificar-se-á, no plano internacional, as normas previstas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio de Convenções e Recomendações, no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho. Dentre essas, destacar-se-ão a Convenção nº 87, que trata sobre a liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização; a Convenção nº 98, referente à aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva; a Convenção nº 154, que dispõe sobre o fomento à negociação coletiva; a Recomendação nº 91, a qual versa sobre os contratos coletivos; a Recomendação nº 163, responsável por estabelecer a promoção da negociação coletiva, as quais serão aprofundadas na pesquisa.

Na sequência, identificar-se-ão as espécies de negociação coletiva: a convenção coletiva do trabalho, que resulta de negociações entabuladas por entidades sindicais dos empregados e empregadores, e o acordo coletivo de trabalho, desenvolvido com a participação de um sindicato e por uma ou mais empresas de uma determinada categoria econômica.

Uma vez traçados os contornos do conteúdo de cada instrumento normativo (convenção coletiva do trabalho e acordo coletivo do trabalho), estudar-se-ão as principais alterações promovidas pela Reforma Trabalhista na consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho. Também será considerado a supremacia dos instrumentos coletivos, com a finalidade de possibilitar

uma melhor compreensão da importância do reconhecimento dos instrumentos de negociação coletiva como forma de autocomposição de resolução dos conflitos coletivos.

Em um segundo momento, verificar-se-ão os efeitos do negociado sobre o legislado a partir da abordagem principiológica, bem como será retomada a função que os princípios exercem na concretização dos direitos reconhecidos constitucionalmente aos trabalhadores e a importância que desempenham na orientação e de interpretação das normas jurídicas.

No processo de negociação coletiva, é possível estabelecer e observar princípios próprios. Entretanto, utilizar-se-á a interpretação da Teoria Geral do Direito e abordar-se-ão, inicialmente, os princípios gerais constitucionais, como o do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, à propriedade, à dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa. Na sequência, abordar-se-á a relevância dos princípios específicos do Direito Individual e Coletivo do Trabalho, como o princípio da proteção, o da norma mais favorável, o da condição mais benéfica, o da especificidade, o da intervenção mínima na negociação coletiva, o do direito de liberdade sindical, o da autonomia sindical, o da intervenção sindical, o da equivalência entre os contratantes coletivos, o da lealdade e da transparência nas negociações coletivas, o da criatividade jurídica da negociação coletiva e o da adequação setorial negociada.

Os limites da autodeterminação coletiva também serão objeto de estudo, pois a Reforma Trabalhista introduziu normas na Consolidação da Leis do Trabalho (CLT) com o intuito de promover a realização dos instrumentos de negociação coletiva. Nesse contexto, serão examinados os direitos e as garantias constitucionais conferidas aos trabalhadores que não podem ser violados, sob pena de as cláusulas decorrentes do acordo coletivo do trabalho ou da convenção coletiva do trabalho terem sua validade questionada pelo Poder Judiciário.

Ao final do estudo, será proposta uma ferramenta alternativa para a resolução de conflitos coletivos de maneira extrajudicial, como forma de promover a negociação coletiva, de conferir maior segurança jurídica aos entes coletivos (trabalhadores, empresas e entidades sindicais, por exemplo), assim como uma mudança à tradição de judicialização dos conflitos, de modo a se buscar a pacificação dos conflitos e fomentar a prevenção, a gestão e a resolução ou redução de litígios coletivos.

2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E SUA ESTRUTURA JURÍDICA

A promoção da negociação coletiva mostra-se um importante instrumento de solução dos conflitos trabalhistas, na medida em que produz normas jurídicas válidas e eficazes a partir do diálogo, da negociação direta entre as partes, na busca pelo equilíbrio entre empregados e empregadores, sendo uma importante fonte do Direito do Trabalho. Por isso, esta monografia, em um primeiro momento, aborda a previsão constitucional, infraconstitucional e normativa internacional, passando pela análise das espécies de negociação coletiva e as alterações promovidas no âmbito do direito coletivo do trabalho a partir da vigência da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

2.1 Previsão constitucional, infraconstitucional, normativa internacional

Inicialmente, o Brasil vem enfrentando os efeitos da crise econômica que se originou nos Estados Unidos da América em 2008, popularmente conhecida como *subprime*, com impactos sobre os níveis de emprego e de informalidade.¹ O desastre econômico, motivado pela concessão de empréstimos hipotecários de alto risco, levou vários bancos à insolvência, repercutindo fortemente no sistema econômico mundial. José Maria Tortosa refere que a crise econômica ocorrida em razão da desregulação dos Estados Unidos acarretou a diminuição do comércio internacional, a redução do Produto Interno Bruto (PIB), o aumento do desemprego e a redução do consumo.²

Em razão disso, alguns países da Europa, como Espanha,³ França,⁴ Itália,⁵ e da América do Sul, como Argentina⁶ e Chile,⁷ implementaram Reformas Trabalhistas em seus sistemas laborais, apostando na flexibilização como solução para abrandar

¹ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Estatísticas**. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/geral/estatisticas.asp>. Acesso em: 13 jun. 2022.

² TORTOSA, José Maria. Crisis: no una, sino varias; es decir, una. Consecuencias económicas y sociales de la crisis mundial. **Documentación Social**: Revista de estudios sociales y sociología aplicada, Madrid, n. 158, p. 15-30, jul./set. 2010.

³ ESPANHA. **Estatuto del los Trabajadores**. Disponível em: <https://www.estatutodelostrabajadores.com/>. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴ FRANÇA. **Code du Travail**. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁵ ITÁLIA. **Jobst Act**. Disponível em: <http://www.jobsact.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx>. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁶ ARGENTINA. **Ley del Contrato de Trabajo**. Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/conocetusderechos>. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁷ CHILE. **Código del Trabajo**. Disponível em: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-95516.html>. Acesso em: 13 jun. 2022.

os efeitos econômicos decorrentes da grande crise financeira internacional e seus desdobramentos, especialmente no que tange aos altos índices de desemprego.⁸

Os defensores das Reformas Trabalhistas ao redor do planeta apresentaram várias justificativas para alterar a legislação, como “modernizar”, aumentar a produtividade, “melhorar” o ambiente de negócios, “adaptar” a legislação às novas tecnologias, à globalização. Nesse contexto, a promessa explícita que busca dar legitimidade para qualquer Reforma Trabalhista é a promoção do emprego. De fato, a Reforma apresenta-se como um meio para aumentar a compra e melhorar as condições do negócio, mediante a formalização, promovendo a sobrevivência digna de trabalhadores e de seus dependentes. Para isso, como tem sido praxe em todo o mundo, o meio se dá com a flexibilização da legislação.⁹

No Brasil, com a crise estabelecida e observado o movimento de alterações legislativas pontuais em diversos países, em dezembro de 2016, iniciou-se o processo da Reforma Trabalhista. Isso se deu a partir da tramitação do Projeto de Lei nº 6.787 de 2016, atrelado ao discurso de aumentar o número de postos de trabalho, a formalização dos vínculos de trabalho, o fortalecimento da negociação coletiva, conferindo eficácia às cláusulas que forem acordadas entre o empresariado e os trabalhadores. A ideia do fortalecimento das negociações apresentava-se como uma forma de diminuir o elevado nível de judicialização das relações de trabalho, decorrentes das “rígidas regras, lacunas e confusões da legislação trabalhista”, conforme Parecer da Comissão Especial da Câmara dos Deputados, que segue:

Estou convicto de que precisamos modernizar a legislação trabalhista brasileira. Precisamos abandonar as amarras do passado e trazer o Brasil para o tempo em que estamos e que vivemos, sem esquecer do país que queremos construir e deixar para nossos filhos e netos. Sustentamos o entendimento de que a CLT tem importância destacada na sua função de estabilizar as relações de trabalho, mas que, evidentemente, sofreu desgastes com o passar dos anos, mostrando-se desatualizada em vários aspectos, o que não é de se estranhar. [...] O compromisso que firmamos, ao aceitar esta tarefa, não foi com empresas, com grupos econômicos, com entidades laborais, sindicatos ou com qualquer outro setor. O nosso

⁸ FINCATO, Denise; CARPES, Ataliba Telles. A 5ª revolução (industrial) e a volta à humanidade como elemento de disrupção. **Revista de direito do trabalho e seguridade social**, São Paulo, v. 46, n. 209, p. 105-126, jan./fev. 2020.

⁹ FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da reforma trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. *In*: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGIERAS, Vitor Araújo (orgs.). **Reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 13-52. *E-book*.

compromisso é com o Brasil. É com os mais de 13 milhões de desempregados, 10 milhões de desalentados e subempregados totalizando 23 milhões de brasileiros e brasileiras que foram jogados nessa situação por culpa de equívocos cometidos em governos anteriores. [...] Essa modernização trabalhista deve então assumir o compromisso não apenas de manter os direitos dos trabalhadores que possuam um emprego formal, mas também de proporcionar o ingresso daqueles que hoje não possuem direito algum. **Esse desequilíbrio deve ser combatido, pois, escudada no mantra da proteção do emprego, o que vemos, na maioria das vezes, é a legislação trabalhista como geradora de injustiças, estimulando o desemprego e a informalidade.** Temos, assim, plena convicção de que essa reforma contribuirá para gerar mais empregos formais e para movimentar a economia, sem comprometer os direitos tão duramente alcançados pela classe trabalhadora. [...] Em nosso país, além do excesso de normas trabalhistas, elas são muito rígidas. E essa rigidez, por sua vez, provoca um alto grau de insegurança jurídica na contratação do trabalhador, fazendo com que, primeiro, o empregador tenha receio de contratar a mão de obra e, depois, que investimentos importantíssimos para o crescimento do País sejam direcionados a outros países. [...] Os problemas suscitados pelo Ministro Dalazen em relação à CLT nos remetem a outra questão que precisa ser enfrentada com essa reforma: as lacunas e as confusões da lei por ele mencionadas que fazem com que o Brasil seja o campeão de ajuizamento de ações trabalhistas em todo o mundo. [...] Portanto, no que se refere ao objetivo de garantir a segurança jurídica, a primeira linha de ação é a de se estimular a solução extrajudicial do conflito; depois, a proposta visa a estabelecer um risco decorrente do ingresso com a ação. Por fim, propõe-se que haja um fortalecimento da negociação coletiva, conferindo maior eficácia às cláusulas que forem acordadas entre as partes. [...] o foco que se almeja com a presente reforma é a expansão das condições de negociação dos sindicatos diante das rígidas regras da CLT, sem comprometer os direitos assegurados aos trabalhadores. Ao mesmo tempo em que se limita o papel do Estado nas negociações, propõe-se um sistema no qual o interesse das partes seja respeitado, garantindo-se ao trabalhador liberdade ampla para aderir ou não ao que for negociado. [...] O ideal, a nosso ver, era que a contribuição sindical ficasse restrita aos trabalhadores e empregadores sindicalizados. Como um passo inicial, mantivemos a possibilidade de qualquer trabalhador ou empresa de optar pelo pagamento da contribuição, com a ressalva de que o trabalhador interessado deverá manifestar-se prévia e expressamente a favor de seu desconto pelo empregador. Por outro lado, não estamos alterando aspectos relativos à estrutura sindical, como a unicidade sindical, por exemplo, pois esse assunto deve ser tratado em nível constitucional. Todavia a transformação da natureza da contribuição sindical de obrigatória para optativa servirá como primeiro passo para que a reforma sindical seja discutida pelas partes interessadas. É o que esperamos. Além disso, estamos sugerindo o acréscimo de alguns dispositivos e a alteração de outros visando a sanar

determinadas inconsistências da CLT, geradoras de controvérsias que terminam por desaguar no Judiciário Trabalhista. [...].¹⁰ (Grifo nosso).

Jorge Luiz Souto Maior teceu alguns comentários sobre a inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista quando da aprovação final do texto, afirmando que a “Reforma representa afronta à Constituição Federal e aos diversos compromissos internacionais assumidos”, conforme segue:

São mais de 200 dispositivos normativos, todos eles em favor do grande capital, e só diz que a reforma é benéfica aos trabalhadores ou que não retira direitos dos trabalhadores quem não leu o texto da reforma, ou possui algum interesse pessoal ou econômico para que a reforma seja aprovada. São dispositivos que, no conjunto, agridem diretamente os princípios do não retrocesso e da ampliação progressiva das condições sociais dos direitos trabalhistas, consagrados constitucionalmente.

Trata-se, pois, de uma reforma que representa afronta à Constituição Federal e aos diversos compromissos internacionais assumidos com relação à efetivação de uma política assecuratória dos Direitos Humanos.¹¹

Aprovada pelas duas casas legislativas (Câmara dos Deputados¹² e Senado Federal¹³) sem que houvesse ampla discussão, a Lei nº 13.467 foi sancionada em 13 de julho de 2017, ocasião em que restou introduzido na legislação trabalhista um conjunto de mudanças que visam cortar custos dos empresários decorrentes da

¹⁰ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de Lei nº 6.787, de 2016**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Relator: Deputado Rogério Marinho, 2017. Brasília, DF: Câmara Legislativa, [2017]. p. 18-29. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹¹ SOUTO MAIOR, Jorge Luis. Reforma trabalhista: juízo final? In: **Jorge Luiz Souto Maior**, São Paulo, 11 jul. 2017. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/reforma-trabalhista-juizo-final>. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹² BRASIL. Câmara dos Deputados. **Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de Lei nº 6.787, de 2016**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Relator: Deputado Rogério Marinho, 2017. Brasília, DF: Câmara Legislativa, [2017]. p. 18-29. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹³ BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 38 de 2017**. Dispõe sobre a prestação de auxílio financeiro pela União aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, relativo ao exercício de 2017, com o objetivo de fomentar as exportações do País. Autoria: Câmara dos Deputados. Brasília, DF: Senado Federal, [2017]. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/128218>. Acesso em: 13 jun. 2022.

relação com os trabalhadores. Dentre esses custos, citam-se, por exemplo, custos de contratação, remuneração, intervalos e deslocamentos, saúde e segurança, manutenção da força de trabalho, dispensa e consequências jurídicas do descumprimento da legislação, para alcançar os objetivos da Reforma Trabalhista.¹⁴

Ocorre que a Reforma não parece influenciar positivamente na decisão de criação dos postos de trabalho ou na decisão de formalização. O desemprego aberto no primeiro trimestre imediatamente anterior à vigência da Reforma, terminando em outubro de 2017, atingiu 12,740 milhões de pessoas, o que corresponde a 12,2% da população economicamente ativa, contra 12,984 milhões, 12,3%, no trimestre encerrado em maio de 2019. O desemprego total em outubro de 2017 contemplava 26,554 milhões de pessoas, 23,8%, contra 28,524 milhões em maio, 25%, recorde da série da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Além disso, o trabalho de autônomos formais após a Reforma cresceu, em razão da previsão do Artigo 442-B da CLT,¹⁵ sendo 477 mil novos autônomos com inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) até maio de 2019 e 124 mil a mais entre o último trimestre de 2017 e de 2018, se fosse considerar o critério da previdência como requisito para a formalidade da contratação dos autônomos. Por outro lado, os autônomos informais somavam 691 mil até maio de 2019, se considerado o critério da previdência, ou seja, os trabalhadores informais cresceram proporcionalmente mais: 16,5% contra 9,3% entre o terceiro trimestre de 2017 e o quarto trimestre de 2018.¹⁶

Depreende-se que os vínculos informais e ilegais, sem a anotação da carteira de trabalho, têm crescido mais fortemente do que o emprego com a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) após a Reforma, em razão da contratação de empregados sem registro ou em decorrência da dissimulação do assalariamento de

¹⁴ FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da reforma trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (orgs.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 15. *E-book*.

¹⁵ Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no ~~art. 3º~~ desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹⁶ FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (orgs.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 35 e 40.

trabalhadores contratados como supostamente autônomos, com ou se inscrição no CNPJ. Vitor Araújo Filgueiras afirma que, “[...] a Reforma não entregou o que prometeu, e nem poderia, pois não parece contribuir como variável que incentive a produção e, por conseguinte, o emprego.”¹⁷

A geração de ocupações ficou concentrada em atividades mais precárias em praticamente todos os segmentos, com exceção do setor público, assalariados com ou sem carteira, por conta própria e as diversas formas de subocupação. Por isso, a maioria das ocupações criadas pela Reforma tendem a ser instáveis e de baixa exigência de qualificação.¹⁸

No contexto de crise, a Reforma contribui para facilitar os ajustes que as empresas podem promover no mercado de trabalho, deixando os trabalhadores em uma situação de vulnerabilidade, a qual se expressa na precarização das relações de trabalho, com amplas jornadas, baixos salários e ausência de proteção social. Para José Dari Krein e Roberto Vêras de Oliveira, “[...] o mercado de trabalho continua muito desfavorável, e as condições de trabalho e de proteção continuam muito adversas para quem precisa vender sua força de trabalho para sobreviver.”¹⁹

Somando-se a esse contexto, o Brasil se encontra em Estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, publicado em 20/03/2020,²⁰ em razão da emergência de saúde pública de importância internacional devido ao coronavírus (COVID-19). Como medidas adotadas pela Lei nº 13.979/20²¹ para enfrentamento dessa situação, têm-se o isolamento e a quarentena, como formas de

¹⁷ FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. *In*: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (orgs.). **Reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas: Curt Numuendajú, 2019. p. 34-35, 40-41, 44 e 49.

¹⁸ KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; Os impactos da Reforma nas condições de trabalho. *In*: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (orgs.). **Reforma Trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas: Curt Numuendajú, 2019. p. 153.

¹⁹ KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de. Para além do discurso: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação. *In*: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (orgs.). **Reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas: Curt Numuendajú, 2019. p. 124.

²⁰ BRASIL. **Decreto Legislativo nº 6 de 2020**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do Estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

²¹ BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

conter a rápida disseminação da infecção, evitando o colapso do serviço de saúde brasileiro e o avanço do número de óbitos.

Todos esses eventos elevaram de forma extraordinária o nível de incerteza em relação ao desempenho da economia e tiveram impactos negativos sobre a atividade econômica, em especial sobre o mercado de trabalho brasileiro. Tanto é verdade que o Produto Interno Bruto (PIB), o qual resulta da soma de todos os bens e serviços finais produzidos por um país, Estado ou cidade para medir a evolução da economia, no ano de 2021, correspondeu a 8,7 trilhões, enfrentando a maior recessão econômica desde o início da série história atual do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), iniciada em 1996.²² Armando Castelar Pinheiro e Silvia Matos esperavam uma abertura mais ampla da economia com previsão de alta do PIB para 5,2% no ano de 2021, caso a pandemia fosse controlada com as medidas de restrições de algumas atividades sendo gradualmente revogadas.²³

O fato é que o Brasil ainda conta com altos índices de desemprego. Salienta-se que, no primeiro trimestre de 2022, o desemprego correspondeu a 11,9 milhões de brasileiros, sendo 11,1% a taxa de desemprego, conforme pesquisa do IBGE.²⁴ Já a taxa da população ocupada no setor informal é de 40,2% no primeiro trimestre até fevereiro de 2022, ou seja, o mercado de trabalho registrou 38,326 milhões de trabalhadores atuando na informalidade no período, conforme Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD).²⁵

Outra característica importante está relacionada aos impactos gerados nas relações de trabalho em razão do avanço tecnológico e da substituição da mão de obra. Atualmente, ocorre uma supervalorização da atividade cognitiva humana, que se justifica pela “[...] capacidade da própria humanidade em desenvolver tecnologias que substituam sua força ‘bruta’, tanto em quantidade como em qualidade, revelando

²² INSTITUTO BRASILEIRO E GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Produto Interno Bruto – PIB**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/pib.php>. Acesso em: 13 jun. 2022.

²³ PINHEIRO, Armando Castelar; MATOS, Silvia. Pandemia cede, mas recuperação mais expressiva da atividade segue desafiante. **Boletim Macro**, Rio de Janeiro, RJ, n. 158, p. 4, jul. 2021. Disponível em: <https://portalibre.fgv.br/sites/default/files/2021-07/2021-07-boletim-macro.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2022. *E-book*.

²⁴ INSTITUTO BRASILEIRO E GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desemprego**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 13 jun. 2022.

²⁵ INSTITUTO BRASILEIRO E GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **PNAD Contínua – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?edicao=33362&t=quadro-sintetico>. Acesso em: 13 jun. 2022.

o ideal de uso da tecnologia para otimização e facilitação das tarefas humanas.”²⁶ (grifo dos autores).

As relações de trabalho vêm sofrendo alterações em razão da implementação e do uso de novas tecnologias, como é o caso dos motoristas de táxi que passam a trabalhar junto à Uber e assemelhados.²⁷ A inteligência artificial está em ascensão, e novas expressões vêm tornando-se populares, como *Big Data*, *Blockchain*, *Green Jobs* e *Smart Cities*, sendo necessário estabelecer “parâmetros evolutivos” para que, ao mesmo tempo em que o desenvolvimento e avanço tecnológico sejam possibilitados, sanem-se os efeitos negativos.²⁸

Para Ulrich Beck, a modernização é um “[...] salto tecnológico de racionalização e a transformação do trabalho e da organização”,²⁹ na qual a produção social de riqueza é acompanhada pela produção social de riscos, conforme segue:

Modernização significa o salto tecnológico de racionalização e a transformação do trabalho e da organização, englobando para além disto muito mais: a mudança dos caracteres sociais e das biografias padrão, dos estilos e formas de vida, das estruturas de poder e controle, das formas políticas de opressão e participação, das concepções de realidade e das normas cognitivas. [...].³⁰

É imprescindível que o Direito do Trabalho não se mantenha inerte frente aos novos paradigmas que a sociedade está adotando em decorrência do avanço tecnológico, sendo necessário uma reinvenção até mesmo para sua sobrevivência. No entanto, essa reinvenção não implica, necessariamente, a precarização das condições de trabalho ou o esvaziamento de sua filosofia em si.³¹

²⁶ FINCATO, Denise; CARPES, Ataliba Telles. A 5ª revolução (industrial) e a volta à humanidade como elemento de disrupção. **Revista de direito do trabalho e seguridade social**, São Paulo, v. 46, n. 209, p. 105-126, jan./fev. 2020. (grifo do autor)

²⁷ COUTO, Rainer; NOVAIS, Leandro. Regulação de tecnologias disruptivas: uma análise de sharing economy. **Revista de Direito do Consumidor**, São Paulo, v. 111, ano 26, p. 269-292, maio/jun. 2017.

²⁸ FINCATO, Denise; CARPES, Ataliba Telles. A 5ª revolução (industrial) e a volta à humanidade como elemento de disrupção. **Revista de direito do trabalho e seguridade social**, São Paulo, v. 46, n. 209, p. 105-126, jan./fev. 2020.

²⁹ BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo à outra modernidade. Tradução de Sebastião Nascimento. São Paulo: Ed. 34., 2011. p. 23.

³⁰ BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo à outra modernidade. Tradução de Sebastião Nascimento. São Paulo: Ed. 34., 2011. p. 23.

³¹ CARPES, Ataliba Telles; GÓES, Maurício de Carvalho. De volta para o futuro: Green Jobs, Migrações e Trabalhabilidade. Apontamentos de novos horizontes para o Direito do (ao) Trabalho. **Revista de direito do trabalho e seguridade social**, São Paulo, v. 46, n. 212, p. 49-50. jul./ago. 2020.

Alain Supiot ensina que, por meio da negociação coletiva é possível regulamentar (ditar regras do exterior), permitindo às partes se adaptarem sozinhas no seu meio ambiente:

O ideal de uma sociedade capaz de regular a si mesma expressa-se, enfim, no grande desenvolvimento contemporâneo da negociação coletiva e, de modo mais geral, na contratualização das relações sociais. [...] Essas novas formas de “regulação” não significam de modo algum, de fato, uma volta ao Estado mínimo puro e simples das relações sociais à esfera da privada. Traduzem-se mais por uma política de “governo por objetivos” cuja eficácia depende da qualidade das comunicações entre os poderes públicos, o patronato e os sindicatos.³² (grifos do autor).

O trabalhador precisará desenvolver habilidades para a sua manutenção no mercado de trabalho. Não se trata apenas do desenvolvimento de habilidade sociais, emocionais e criativas, mas deverá também procurar uma nova qualificação profissional, como forma receber a automação em seu posto de trabalho e se adequar às novas configurações de trabalho.³³ Os dados do IBGE sugerem que as ocupações de baixa escolaridade foram as mais afetadas no primeiro trimestre de 2021, com redução de 15,2% no emprego de pessoas sem instrução e com ensino fundamental incompleto e de 8,1% para pessoas com ensino fundamental completo e ensino médio incompleto, ao passo que houve um aumento de 4,8% no emprego de pessoas com ensino superior completo.³⁴

José Claudio Monteiro de Brito Filho e Nágila de Jesus de Oliveira Quaresma, ao falarem sobre o futuro do trabalho, trabalho decente e meio ambiente do trabalho, destacam:

[...] o futuro do trabalho humano tem de ser pensado a partir das transformações que o processo produtivo – e a própria vida das

³² SUPIOT, Alain. **Homo juridicus**: ensaio sobre a função antropológica do direito. Tradução Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007. (justiça e direito). p. 159-161.

³³ CAMPAGNOLI, Adriana de Fátima Pilatti Ferreira; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. Desafios sobre a (in)efetividade da proteção do trabalho contra a automação prevista constitucionalmente: um panorama sobre a relação “trabalhador versus máquina”. **Revista de Processo do Trabalho e Sindicalismo**, Porto Alegre, v. 5, n. 5, p.59-73, 2014.

³⁴ PERUCHETTI, Paulo. Mercado de trabalho continua fragilizado e a lenta recuperação do emprego ainda é uma grande preocupação. **Boletim Macro**, Rio de Janeiro, RJ, n. 158, p. 25-34, jul. 2021. Disponível em: <https://portalibre.fgv.br/sites/default/files/2021-07/2021-07-boletim-macro.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2022. *E-book*.

peças – sofre com as novas tecnologias. Ignorar esse impacto é fechar os olhos para o próprio desenvolvimento humano.³⁵

Depreende-se que o país encontra-se em um panorama econômico desfavorável e incerto, no qual os reflexos de sua situação atingem as empresas, de acordo com as suas peculiaridades. A negociação coletiva mostra-se um instrumento eficaz para o enfrentamento da crise, como forma de buscar o equilíbrio na proteção garantida ao trabalhador e às empresas, com a preservação de suas atividades.³⁶

Além disso, com as novas formas de prestação de trabalho mais flexíveis, a estrutura tradicional do Direito do Trabalho, por vezes, encontra-se impossibilitada de alcançar uma regulamentação mais complexa. Por isso, acredita-se que, por meio da negociação coletiva, é possível buscar um equilíbrio para os contratantes, sem acarretar a desregulamentação dos direitos conquistados.³⁷

Antonio Baylos destaca a importância do trabalho, conforme segue:

[...] é a condição de exercício de importantes prerrogativas de cidadania e a privação dessa qualidade, de maneira incorreta ou injustificada, não só implica a vulneração do direito ao trabalho, mas a dificuldade de exercício de outros direitos fundamentais reconhecidos constitucionalmente.³⁸

Gilberto Stürmer lembra que a crise mundial ocorrida no final de 2008, em razão da quebra de bolsas de valores e instituições financeiras, trouxe à tona a discussão sobre o emprego, estabilidade e a tentativa de evitar o desemprego. Contudo, o fato é que a preocupação com o trabalho em geral aumentou, e a sociedade procura “respostas e saídas”. Nas suas palavras:

A verdade é que, com crise ou sem crise, ao final da primeira década do século XXI, o mais importante é lembrar que a tese de que capital e trabalho são inconciliáveis está fora de moda e de contexto no mundo globalizado. O moderno Direito do Trabalho é aquele que necessária e obrigatoriamente une o social e o econômico. As

³⁵ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; QUARESMA, Nágila de Jesus de Oliveira. Futuro do trabalho, trabalho decente e meio ambiente do trabalho. **Revista do Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, p. 261-278, 2019.

³⁶ MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. São Paulo: LTr, 2018. p. 109.

³⁷ MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. São Paulo: LTr, 2018. p. 123.

³⁸ BAYLOS, Antonio. Proteção de direitos fundamentais na ordem social. O direito ao trabalho como direito constitucional. **Revista trabalhista: direito e processo**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 10, p. 31, abr./jun. 2004.

soluções já existem e dispensam a presença do 'pai Estado'.³⁹ (grifo do autor).

A Reforma Trabalhista propôs uma revolução no mundo do Trabalho em razão da dinamicidade das relações sociais e trabalhistas existentes. O país deve encaminhar sua legislação laboral à realidade do mercado existente, adaptando o mundo do trabalho de forma pragmática à realidade. “É sabido que o direito corre atrás do fato social, mas sabe-se, também, que a realidade se vinga do direito quando este não se adequa a ela.”⁴⁰

Para Georgenor de Souza Franco Filho, as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista representam grande impacto para as relações de trabalho no Brasil, especialmente pela primazia dada aos instrumentos coletivos que podem ser negociados autonomamente: a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, conforme segue:

[...] o modelo sindical brasileiro continua o mesmo, salvo raríssimas (e cada vez mais raras) exceções. Pensamos que este é o grande óbice para a reforma trabalhista dar certo. O nosso sindicalismo continua sem rumo, sem representatividade, com muitos dos seus dirigentes eternizados no poder, sem sequer possuírem identidade com sua profissão original. Os perigos do passado permanecem no presente e, certamente, para o trabalhador (o comum, aquele que continua no chão da fábrica) o seu sindicato ainda está longe de ser o ideal, salvo, reiteramos, honrosas exceções.

[...] O Direito do Trabalho será, agora e, sobretudo, o que as partes criarem. É o resultado da conjugação de seus interesses, no qual patrões e empregados coloquem suas dificuldades, seus sucessos, suas razões, suas vontades, suas ideias e seus ideais. Negociem livremente e encontrem pontos de concordância que existem no seu *modus vivendi* e elaborem os documentos que irão reger sua convivência harmônica por um lapso temporal.⁴¹

José Claudio Monteiro de Brito Filho destaca que as modificações no modelo brasileiro de relações coletivas promovidas pela Reforma Trabalhista foram significativas em diversos aspectos, como (i) a contratação coletiva, incluindo a

³⁹ STÜRMER, Gilberto. Trabalho, Emprego e Crise. **Nomos**: Revista do programa de Pós-Graduação em Direito – UFC, Fortaleza, v. 30, n. 2, p. 71-84, jul./dez. 2010. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/nomos/article/view/1200>. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴⁰ STÜRMER, Gilberto. Negociação Coletiva de Trabalho como Direito Fundamental. **Justiça do Direito**, Passo Fundo, v. 31, n. 2, p. 424, maio/ago. 2017. Disponível em: <http://seer.upf.br/index.php/rjd/article/view/7295>. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴¹ FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 561.

ultratividade e a flexibilização do Direito do Trabalho; (ii) representação dos trabalhadores nas empresas; e (iii) fim da contribuição sindical. O autor reflete:

Deve representar um novo momento nas relações coletivas de trabalho [...] foi quebrado um dos pés do tripé do modelo atual, a contribuição sindical compulsória, além, de ser ter estabelecido novos padrões para a contratação coletiva. Também foi regulamentado o art., 11 da Constituição da República, que trata da representação não sindical dos trabalhadores na empresa.

O que isso, de fato, representará, ainda é uma incógnita, embora acreditemos que deveria ser a senha para uma verdadeira reforma sindical, pode representar somente um espaço de atuação diferente para um sindicalismo acostumado a atuar em condições pouco favoráveis, por conta de um modelo totalmente ultrapassado.⁴²

Cumprе ressaltar que o presente trabalho não tem o escopo de valorar pronta e superficialmente, de forma finalística, geral ou abstrata, se a Reforma foi benéfica ou maléfica; afinal, todas as Reformas tendem a abarcar aspectos positivos e negativos.

Após tecidas as considerações preliminares, o Direito Coletivo do Trabalho regula as relações inerentes à chamada autonomia privada coletiva, ou seja, as relações entre organizações coletivas de empregados e empregadores ou entre organizações de trabalhadores e empregadores diretamente, no âmbito das relações que surgem a partir da dinâmica da representação e atuação coletiva dos trabalhadores.⁴³

O Direito do Trabalho e seu segmento juscoletivo incorpora, no conjunto de suas regras, princípios e institutos, a função de buscar melhorias das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica. O valor finalístico considera o ser coletivo obreiro, a categoria, o universo de todos os trabalhadores, independentemente dos efeitos sobre o trabalhador individual. Por isso, cabe ao direito coletivo do trabalho a função de adequação setorial da generalidade de determinadas regras justralhistas, bem como a “[...] pacificação de controvérsias reais de caráter comunitário, afastando a *res dubia* existente por meio de efetiva

⁴² BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical**: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT – Proposta de inserção de comissão de empresa. São Paulo: LTr, 2019.p. 75.

⁴³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1530.

transação coletiva”, concedendo vantagens de forma recíproca às partes coletivamente representadas.⁴⁴

Importante fazer alguns breves comentários sobre a história da organização sindical no Brasil, que se desenvolveu inspirada no sindicalismo do Estado italiano do período fascista, cujas características corporativistas ainda estão presentes na estrutura sindical, não obstante o referido regime ter sido desenraizado do ordenamento jurídico italiano com a redemocratização do período pós-guerra e com a Constituição Italiana de 1948. O Artigo 138 da Constituição Federal Brasileira de 1937 traduz quase *ipsis litteris* da Declaração III da Carta Del Lavoro Italiana de 1927:

Carta Del Lavoro Declaração III

A organização sindical ou profissional é livre. Mas só o sindicato legalmente reconhecido submetido ao controle do Estado tem o direito de representar legalmente toda a categoria de empregadores ou de trabalhadores para a qual é constituído; de defender os interesses dessa categoria perante o Estado e as outras associações profissionais; de celebrar contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os integrantes da categoria, impor-lhes contribuições e exercer, relativamente a eles, funções delegadas do Poder Público.

Artigo 138 da Constituição Federal de 1937:

A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os associados, impor-lhes contribuições exercer em relação a eles funções delegadas de poder público.⁴⁵

No Brasil, a regra do sindicato único restou implementada com o Decreto nº 1970 de 19/03/1931. Segundo Octavio Bueno Magano, “[...] as bases de um tipo corporativista de organização sindical, que perdura até hoje.”⁴⁶ Já Arion Sayão Romita complementa, dizendo tratar-se de “[...] feição intervencionista, sujeitando o sindicato ao Estado e retirando-lhe autonomia. Firmou-se a regra do monossindicalismo.”⁴⁷

⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1536 e 1538.

⁴⁵ SANTOS, Ronaldo Lima dos. Sindicalismo no Brasil: do corporativismo ao neocorporativismo: A questão das Centrais Sindicais. In: MASSONI, Túlio; COLUMBU, Francesca. **Sindicatos e autonomia privada coletiva**: perspectivas contemporâneas. São Paulo: Almedina, 2018. p. 115.

⁴⁶ MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1990. (V III Direito Coletivo). p. 45.

⁴⁷ ROMITA, Arion Sayão. **Direito Sindical Brasileiro**. Rio de Janeiro: Brasília, 1976. p. 35.

A nova ordem estabelecida pelo Decreto nº 1970/31 firmou também toda a estrutura rígida no tocante à organização sindical, que distanciou do modelo de liberdade sindical e perdura até hoje. Além disso, estabeleceu a sindicalização por categoria, estruturou o sistema confederativo, transformou o sindicato em órgão de colaboração com o Estado, negou-lhe função política e conferiu função assistencial.⁴⁸

Luiz Werneck Vianna explica que, com a nova ordem estabelecida, o sindicato deveria atuar como amortizador dos conflitos trabalhistas, colaborando com o Estado, que passava a deter um rígido controle das entidades sindicais. O Governo tinha como objetivo desmobilizar as antigas lideranças sindicais, muitas delas estrangeiras, resumindo-se no tripé que informava a nova sistemática sindical: “[...] desmobilização, despolitização e desprivatização.”⁴⁹

No entanto, esse modelo teve vida curta, pois, em 16/07/1934, foi promulgada a nova Constituição, cujo Artigo 120, parágrafo único, previa a pluralidade e a autonomia sindical. Além disso, no Artigo 113, assegurava a liberdade de associação, demonstrando-se a completa ruptura com o modelo anterior.⁵⁰ Contudo, isso não ocorreu, como esclarece Arion Sayão Romita: quatro dias após a promulgação da Constituição de 1934, o Governo editou o Decreto nº 24.694, mantendo-se “[...] em linhas gerais, os mesmos princípios do estatuto de 1931.”⁵¹

De qualquer forma, esse modelo não durou em função do Governo Vargas, decorrente de um regime de força conhecido como “Estado Novo”. Esse regime implantou a nova ordem constitucional em 1937, a qual previa a unicidade sindical e todo o aparato corporativista que vem caracterizando o nosso sindicalismo.⁵²

A Carta Política de 1937 acabou extinguindo o modelo pluralista da Constituição de 1934 e acentuou o intervencionismo estatal nos sindicatos, centralizado no conselho de economia nacional: (i) criou o conceito de representatividade da categoria ao âmbito constitucional (Artigo 138); (ii) previu a

⁴⁸ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical**: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT – Proposta de inserção de comissão de empresa. São Paulo: LTr, 2019. p. 67.

⁴⁹ VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e sindicato no Brasil**. Belo Horizonte: ED. UFMG, 1999. p. 184-186.

⁵⁰ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical**: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT – Proposta de inserção de comissão de empresa. São Paulo: LTr, 2019. p. 67.

⁵¹ ROMITA, Arion Sayão. **Direito Sindical Brasileiro**. Rio de Janeiro: Brasília, 1976. p. 36.

⁵² BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical**: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT – Proposta de inserção de comissão de empresa. São Paulo: LTr, 2019. p. 68.

liberdade sindical condicionada a representação legal da categoria apenas à associação sindical reconhecida pelo Estado (Artigo 138); (iii) atribuiu aos sindicatos o poder de celebrar contratos coletivos de trabalho e de impor contribuições aos membros das categorias representadas (Artigo 137, “a” e Artigo 138); (iv) atribuiu aos sindicatos o exercício de funções delegadas do poder público, colocando-os “sob a assistência e a proteção do Estado” (Artigo 140); (v) considerou a greve e o *lockout* “[...] recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional” (Artigo 139); (vi) instituiu a Justiça do Trabalho para dirimir os conflitos oriundos de relações entre empregados e empregadores.⁵³

Posteriormente, sobreveio o Decreto-Lei nº 1.402 de 05/07/1939, que regulamentou a unicidade sindical compulsória, com excessiva intervenção estatal na organização e na estrutura das entidades sindicais, possibilitando a formação de associações. Além disso, a partir desse decreto, possibilitou-se a cassação da carta de reconhecimento sindical e a investidura sindical passou a ser conferida pelo Ministério do Trabalho. Outros fatos relevantes foram que o decreto proibiu a greve, além de instituir o enquadramento sindical e a divisão por categorias econômicas e profissionais.⁵⁴

O Decreto-lei nº 2.377 de 08/07/1940 criou o imposto sindical, cujas receitas seriam partilhadas entre as entidades sindicais reconhecidas e o Ministério do Trabalho.⁵⁵ Em 1943, foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho, por meio do Decreto nº 5.452 de 1º de maio, mantendo a associação profissional prévia, imposto sindical, paralelismo sindical, enquadramento sindical, padronização de estatutos e balanços dos sindicatos, unicidade sindical.⁵⁶

⁵³ SANTOS, Ronaldo Lima dos. Sindicalismo no Brasil: do corporativismo ao neocorporativismo: A questão das Centrais Sindicais. *In*: MASSONI, Túlio; COLUMBU, Francesca. **Sindicatos e autonomia privada coletiva**: perspectivas contemporâneas. São Paulo: Almedina, 2018. p. 116-117.

⁵⁴ BRASIL. **Decreto-Lei nº 1.402, de 5 de julho de 1939**. Regula a associação em sindicato. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1939. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1402.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁵⁵ BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.377 de 1940**. Dispõe sobre o pagamento e a arrecadação das contribuições devidas aos sindicatos pelos que participam das categorias econômicas ou profissionais representadas pelas referidas entidades. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1940. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decllei/1940-1949/decreto-lei-2377-8-julho-1940-412315-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁵⁶ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

A Constituição de 1946 passou a reconhecer o direito de greve, o qual já se encontrava previsto no Decreto-Lei nº 9.070 de 13/03/1946, e estabeleceu a liberdade sindical. Conforme o texto do Artigo 159, “[...] é livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo poder público.”⁵⁷

Luiz Werneck Vianna ressalta que, em decorrência da concepção política e da visão do mundo, a Constituição de 1946, em tese, seria definida como liberal, pois previa a livre associação profissional, e os sindicatos não se incluíam em uma ordem “inclusiva corporativista.”⁵⁸

Décadas depois, a Constituição de 1967, em seu Artigo 166, acabou repetindo o texto do Artigo 159 da Constituição anterior e acrescentou dois parágrafos, a fim de garantir o direito de arrecadação das contribuições sindicais para o custeio das atividades e instituir o voto obrigatório nas eleições sindicais. Além disso, assegurou o direito de greve, previsto no Artigo 165, inciso XXI, excetuando os serviços públicos e as atividades essenciais definidas em lei, Artigo 162.⁵⁹

Durante o regime militar, o Estado procurou impor aos sindicatos uma postura assistencialista em detrimento da reivindicatória, como a assistência médico-hospitalar, odontológica, creches, cooperativas de consumo, colônias de férias, etc., de acordo com o Decreto nº 67/1970.⁶⁰

A Constituição de 1988, por sua vez, embora tenha mantido elementos de heteronomia e intervencionismo, também conferiu autonomia e liberdade às entidades sindicais, a saber:

- a) apesar de dispor que é livre a associação em sindicatos, manteve o monopólio de representação e a unicidade sindical (não permissão de mais de um sindicato da mesma categoria profissional ou econômica na mesma base territorial);

⁵⁷ BRASIL. **Decreto-Lei nº 9.070, de 15 de março de 1946**. Dispõe sobre a suspensão ou abandono coletivo do trabalho e dá outras providências. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De19070impresao.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁵⁸ VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e sindicato no Brasil**. Belo Horizonte: ED. UFMG, 1999. p. 326.

⁵⁹ SANTOS, Ronaldo Lima dos. Sindicalismo no Brasil: do corporativismo ao neocorporativismo: A questão das Centrais Sindicais. In: MASSONI, Túlio; COLUMBU, Francesca. **Sindicatos e autonomia privada coletiva**: perspectivas contemporâneas. São Paulo: Almedina, 2018. p. 118.

⁶⁰ SANTOS, Ronaldo Lima dos. Sindicalismo no Brasil: do corporativismo ao neocorporativismo: A questão das Centrais Sindicais. In: MASSONI, Túlio; COLUMBU, Francesca. **Sindicatos e autonomia privada coletiva**: perspectivas contemporâneas. São Paulo: Almedina, 2018. p. 118.

- b) adotou a liberdade de autodefinição das bases e de fixação da base territorial pelos sindicatos, mas condicionou que esta não seja inferior à área de um município (inviabiliza-se a criação de sindicatos por empresa ou estabelecimento);
- c) manteve a contribuição sindical compulsória e criou a contribuição confederativa;
- d) aboliu o estágio preliminar de sindicatos sob a forma de associações e a necessidade de reconhecimento pelo ministério do trabalho;
- e) garantiu a livre criação de sindicatos sem a necessidade de autorização do Estado e a liberdade de administração com vedação da interferência do Poder Público;
- f) manteve a organização sindical piramidal, com sindicatos, federações e confederações;
- g) previu a liberdade individual de filiação e de desfiliação;
- h) concedeu aos aposentados o direito de votar e serem votados nas eleições sindicais;
- i) consagrou o direito de negociação coletiva, com o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas;
- j) dispôs sobre o direito de greve;
- l) conferiu estabilidade aos dirigentes sindicais;
- m) consagrou o direito de representação dos trabalhadores.⁶¹

No que tange à convenção coletiva de trabalho, a atual Constituição manteve a denominação e acrescentou o acordo coletivo de trabalho, ocasião em que restou conferida maior importância ao instituto diante da ausência de intervenção estatal para constituir sindicatos e na sua forma de atuar, previstos nos Artigos 7º, inciso XXVI, Artigo 8º, inciso VI e Artigo 114, § 1º, conforme seguem:

Artigo 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Artigo 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

Artigo 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

[...]

⁶¹ SANTOS, Ronaldo Lima dos. Sindicalismo no Brasil: do corporativismo ao neocorporativismo: A questão das Centrais Sindicais. *In*: MASSONI, Túlio; COLUMBU, Francesca. **Sindicatos e autonomia privada coletiva**: perspectivas contemporâneas. São Paulo: Almedina, 2018. p. 118-119.

§1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.⁶²

De fato, a negociação coletiva tornou-se regra geral com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho e com a criação da Justiça do Trabalho no ano de 1943. No entanto, a Constituição de 1988 retirou do limbo e da inércia factuais a dinâmica das negociações coletivas em todo o território brasileiro. Somando-se a isso, conferiu patamar magno e superior à negociação coletiva, transformando-a em um importante mecanismo na conquista de direitos individuais e sociais dos trabalhadores e às empresas, tendo em vista que busca a solução de conflitos pelos próprios interessados.⁶³

A liberdade sindical, pela primeira vez, apareceu no cenário brasileiro, porém com restrições. É possível verificar que há liberdade de organização interna aos entes sindicais, mas essa liberdade não se estendeu aos sindicatos e aos seus representados, tendo em vista que restaram mantidos a unicidade sindical, a contribuição sindical obrigatória, o conceito de categoria e de enquadramento sindical por atividade igual, similar ou conexas, bem como o poder normativo da Justiça do Trabalho, que são fatores impeditivos da liberdade sindical.⁶⁴

Francesca Columbu e Túlio de Oliveira Massoni afirmam que as alterações promovidas pela Constituição no que tange à estrutura sindical “[...] foram meramente epidérmicas; e a transição democrática, por consequência, foi incompleta.”⁶⁵ Isso porque, apesar de os sindicatos obterem autonomia perante o Estado, os trabalhadores não conseguiram plena liberdade de organização. Por isso, “[...] o silêncio não é ausência de palavras. Impor o silêncio não é apenas calar o interlocutor, mas também impedi-lo de sustentar outro discurso.”⁶⁶

Otávio Pinto e Silva destaca que a Constituição adotou um modelo “híbrido”, no qual os trabalhadores e empregadores, embora possuam liberdade e autonomia para

⁶² BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.

Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁶³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1650.

⁶⁴ MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. São Paulo: LTr, 2018. p. 24.

⁶⁵ COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. Por uma concepção democrática de categoria sindical. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 156, p. 135-136, 2014.

⁶⁶ COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. Por uma concepção democrática de categoria sindical. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 156, p. 135-136, 2014.

se organizarem, estão sujeitos a diversas limitações constitucionais: a categoria, a base territorial e a unicidade sindical.⁶⁷ No mesmo sentido, Amauri Mascaro Nascimento ensina:

Esse panorama não nos enquadra nos parâmetros dos sistemas de liberdade sindical, mas também com os avanços da Constituição de 1988 não deve ser visto como um sistema corporativista que não refletirá a situação atual das entidades sindicais. Os sindicatos têm plena liberdade perante o Estado. O sistema brasileiro é neocorporativista na medida em que mescla elementos que identificam um sindicalismo de liberdade sindical com mecanismos residuais do corporativismo e com os sindicatos como pessoas jurídicas de direito privado atuando em um modelo de unicidade sindical.⁶⁸

Para Arion Sayão Romita, “[...] infelizmente, no Brasil, a organização sindical ainda não assimilou os princípios da democracia, pois ainda respira os ares soprados pelo Estado Novo de Getúlio Vargas.”⁶⁹

Apesar de a Constituição de 1988 não ter delineado o tema da organização sindical, o movimento sindical brasileiro, com a edição da Lei nº 11.648/2008, que dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais, ensejou o desenvolvimento desses órgãos de cúpula, conferindo discussão de matérias de interesse geral dos trabalhadores, comumente de natureza “intercategorial ou intersetorial”. Isso ocorre de modo a propiciar a participação em arenas decisórias de políticas públicas, como por exemplo a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Central Geral dos Trabalhadores (CGT), a União Sindical Independente (USI), Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), Força Sindical (FS), União Geral dos Trabalhadores (UGT), Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST) e Central Sindical e Popular (CSP Conlutas).⁷⁰

Nesse diapasão, é necessário trazer o conceito acerca de sindicato cunhado pelo professor Óscar Ermida Uriarte de sindicato:

⁶⁷ SILVA, Otávio Pinto e. **A contratação coletiva como fonte do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. p. 55.

⁶⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito Sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 36.

⁶⁹ ROMITA, Arion Sayão. A (des)organização sindical brasileira. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 71, n. 6, p. 667, jun. 2007.

⁷⁰ SANTOS, Ronaldo Lima dos. Sindicalismo no Brasil: do corporativismo ao neocorporativismo: A questão das Centrais Sindicais. *In*: MASSONI, Túlio; COLUMBU, Francesca. **Sindicatos e autonomia privada coletiva: perspectivas contemporâneas**. São Paulo: Almedina, 2018.

El sindicato ejerce, asimismo, la representación de los intereses colectivos y constituye una garantía de eficacia de los derechos y normas laborales. Por su sola presencia, el sindicato ya supone un cierto desincentivo a la violación de normas y derechos del trabajador; y claro está, su acción efectiva puede constituir un incentivo mayor al cumplimiento y prevenir violaciones.⁷¹

Para José Augusto Rodrigues Pinto, sindicato é definido como “[...] associação constituída, em caráter permanente, por pessoas físicas ou jurídicas, para estudo e defesa de seus interesses afins e prestação assistencial a todo o grupo, além de outras atividades complementares que o favoreçam.”⁷²

Luciano Martinez também define sindicatos como:

[...] associações autônomas, constituídas em caráter permanente e sem fins lucrativos, criadas com o objetivo de promover o estudo, a defesa e a coordenação dos interesses econômicos e profissionais daqueles que exerçam a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões conexas.⁷³

Mauro Mascaro Nascimento, por sua vez, aduz que “[...] sindicato é uma organização social constituída para, segundo um princípio de autonomia privada coletiva, defender os interesses trabalhistas e econômicos nas relações coletivas entre grupos sociais.”⁷⁴

Carla Teresa Romar destaca que os sindicatos continuam desempenhando um importante papel como veículos da democracia e defensores da justiça social. Contudo, é necessário haver uma mudança de cultura do empresariado, a fim de reconhecer os sindicatos como interlocutores sociais capazes e aptos a desenvolver um diálogo social efetivo e promover a consciência de que o desenvolvimento

⁷¹ ERMIDA URIARTE, Oscar. Crítica de la libertad sindical. **Derecho PUCP**, Lima, n. 68, p. 33-61, jun. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.001>. Acesso em: 13 jun. 2022.

“O sindicato exerce a representação dos interesses coletivos e constitui uma garantia da efetividade dos direitos e normas trabalhistas. Pela sua mera presença, o sindicato já supõe um certo desincentivo à violação de normas e direitos do trabalhador; e claro, sua ação efetiva pode constituir um incentivo maior para cumprir e prevenir violações” (tradução nossa).

⁷² PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2007.

⁷³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 652.

⁷⁴ NASCIMENTO, Mauro Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 22. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 1118.

econômico não pode existir sem um pleno desenvolvimento social, com respeito aos direitos e à dignidade dos trabalhadores.⁷⁵

Além disso, sabe-se que os sindicatos detêm funções de negociação, representação, assistência, arrecadação, política e ética.⁷⁶ A função negocial, para Gilberto Stürmer,⁷⁷ é a principal função das entidades sindicais, sua verdadeira razão de existir, prevista nos Artigos 7º, inciso XXVI (reconhecimento dos acordos e convenções coletivas), 8º inciso VI (obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas) e 114, § 2º (que trata da negociação coletiva antes da arbitragem e do dissídio coletivo), da Constituição Federal, e Artigo 611 (convenção coletiva de trabalho), 611, § 1º (acordo coletivo de trabalho) e 616 (obrigatoriedade da tentativa de negociar), da CLT.

Em razão disso, é necessário desenvolver e fortalecer organizações sindicais representativas, independentes e democráticas, com capacidade para participar das negociações coletivas e das tomadas de decisões políticas, econômicas e sociais, porque a negociação coletiva é um instrumento eficaz na modernização das relações de trabalho, mas que só se sustenta a partir da existência de sindicatos livres, de representação legítima e com forte capacidade negocial. Para tanto, é imprescindível que haja a mudança da mentalidade dos empresários brasileiros, como forma de passar a reconhecer os sindicatos como interlocutores sociais capazes e aptos a desenvolver um diálogo social efetivo. Somando-se a isso, é necessário que haja consciência de que o desenvolvimento econômico não pode existir sem um pleno desenvolvimento social, com respeito aos direitos e à dignidade dos trabalhadores.⁷⁸

A criação de normas jurídicas e a pacificação de conflitos de natureza social coletiva são funções do direito coletivo do trabalho, que possuem papel econômico, social e político muito importante à sociedade democrática. A negociação coletiva representa um dos mais significativos instrumentos de solução de conflitos, em razão da sua aptidão para produzir a adequação às particularidades regionais e históricas.

⁷⁵ ROMAR, Carla Teresa. Concertação social: possibilidade ou utopia no cenário da estrutura sindical brasileira? In: MASSONI, Túlio; COLUMBU, Francesca. **Sindicatos e autonomia privada coletiva: perspectivas contemporâneas**. São Paulo: Almedina, 2018.

⁷⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito Sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 321.

⁷⁷ STÜRMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007. p. 84.

⁷⁸ ROMAR, Carla Teresa. Concertação social: possibilidade ou utopia no cenário da estrutura sindical brasileira? In: MASSONI, Túlio; COLUMBU, Francesca. **Sindicatos e autonomia privada coletiva: perspectivas contemporâneas**. São Paulo: Almedina, 2018. p. 258.

Em outras palavras, por causa da sua capacidade de ajustar-se à generalidade das leis trabalhistas a setores ou momentos específicos do mercado de trabalho.⁷⁹

Diante disso, Amauri Mascaro Nascimento destaca que “[...] se uma reivindicação do trabalhador é resistida pelo empregador perante o qual é representada, dá-se um conflito de trabalho.”⁸⁰ Logo, o conflito não é apenas a insatisfação do trabalhador com as condições de trabalho, mas também a exteriorização da insatisfação.

Maurício Godinho Delgado define conflitos coletivos de trabalho como aqueles que atingem comunidades específicas de trabalhadores e empregadores ou de tomadores de serviços, no plano da empresa, da categoria ou da comunidade de trabalhadores. Os conflitos coletivos no âmbito das relações de trabalho possuem natureza jurídica ou econômica. A primeira trata da divergência de interpretação de princípios e regras já existentes, enquanto que a segunda, conhecida como conflitos de interesses, diz respeito aos trabalhadores que reivindicam melhores condições de trabalho.⁸¹

As modalidades de solução dos conflitos coletivos de trabalho dividem-se em autocomposição (negociação coletiva), heterocomposição (mediação, arbitragem e jurisdição) e autodefesa (greve e *lock-out*).⁸² Para Maurício Godinho Delgado, o terceiro grupo atua como “[...] instrumento para pressionar o encontro de uma solução favorável para o conflito” e não como meio próprio de resolução do conflito coletivo.⁸³

⁷⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

⁸⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 251-252.

⁸¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

⁸² STÜRMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007. p. 95.

⁸³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1544.

A autocomposição é manifestada por meio da negociação coletiva de trabalho, prevista no Artigo 7º, inciso XXVI;⁸⁴ Artigo 8º, inciso VI⁸⁵ e Artigo 114, § 2º⁸⁶ da Constituição; Artigo 611, *caput* e § 1º⁸⁷ e Artigo 616⁸⁸ da CLT. Os instrumentos-fins da negociação que consumam o sucesso da dinâmica negocial ocorrem a partir da convenção coletiva de trabalho, Artigo 611, *caput* da CLT ou por meio do acordo coletivo de trabalho, Artigo 611, § 1º da CLT.⁸⁹

O conflito é solucionado pelos próprios interessados, sem a interferência de outros agentes na pacificação da controvérsia, por força e atuação próprias, celebrando instrumento pacificador, negociação coletiva trabalhista. Pode ocorrer de forma unilateral, em favor da vantagem almejada; a partir da renúncia de uma das

⁸⁴ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁸⁵ Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁸⁶ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (Vide ADIN 3392) (Vide ADIN 3432). [...] § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (Vide ADI nº 3423) (Vide ADI nº 3423) (Vide ADI nº 3423) (Vide ADI nº 3431) (Vide ADI nº 3432) (Vide ADI nº 3520) (Vide ADIN 3392) (Vide ADIN 3432).

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁸⁷ Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967). § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁸⁸ Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁸⁹ STÜRMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

partes; pela aceitação ou resignação ou submissão de uma das partes ao interesse da outra; pela transação, concessão recíproca realizada entre as partes.⁹⁰

Ao contrário da autocomposição, a modalidade de heterocomposição ocorre quando os entes coletivos contrapostos não conseguem ajustar de forma autônoma as suas divergências e, por isso, entregam a um terceiro o encargo da resolução do conflito. Neste caso, as partes ou uma delas de forma unilateral, ao invés de pacificarem isoladamente a solução do conflito, submetem a um terceiro a solução da controvérsia.⁹¹

A arbitragem e o processo judicial próprio, chamado dissídio coletivo, são mecanismos heterocompositivos. Já a mediação é definida por Maurício Godinho Delgado como uma fórmula próxima de heterocomposição. Evidentemente, na modalidade de heterocomposição, não há exercício de coerção pelos sujeitos envolvidos, mas pode haver exercício coercitivo pelo agente exterior ao conflito original, como no caso da jurisdição.⁹²

Gilberto Stürmer entende que a mediação é uma forma híbrida entre autocomposição e heterocomposição dos conflitos coletivos de trabalho, pois conta com participação de um terceiro, mas não há imposição obrigatória da solução apresentada pelo mediador, como ocorre na arbitragem e na jurisdição.⁹³

O dissídio coletivo encontra-se previsto no Artigo 114, § 2º da Constituição Federal.⁹⁴ Georgenor de Souza Franco Filho refere que ocorrerá o dissídio coletivo

⁹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

⁹¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

⁹² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

⁹³ STÜRMER, Gilberto. Negociação Coletiva de Trabalho como Direito Fundamental. **Justiça do Direito**, Passo Fundo, v. 31, n. 2, p. 413, maio/ago. 2017. Disponível em: <http://seer.upf.br/index.php/rjd/article/view/7295>. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁹⁴ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (Vide ADIN 3392) (Vide ADIN 3432) [...] § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (Vide ADI nº 3423) (Vide ADI nº 3423) (Vide ADI nº 3423) (Vide ADI nº 3431) (Vide ADI nº 3432) (Vide ADI nº 3520) (Vide ADIN 3392) (Vide ADIN 3432).

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

sempre que os ânimos dos entes coletivos não permitirem uma solução extrajudicial para as divergências coletivas, sendo necessário acionar o Poder Judiciário quando tratar da natureza econômica, jurídica, originárias, de revisão, de greve em geral, de extensão e de greve em serviços ou atividades essenciais.⁹⁵

O Artigo 241 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho (TST), aprovado pela Resolução Administrativa nº 1.937/2017 de 20/11/2017, enumera cinco modalidades de dissídios coletivos:

Artigo 241. Os dissídios coletivos podem ser:

I - de natureza econômica, para a instituição de normas e condições de trabalho;

II - de natureza jurídica, para interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos;

III - originários, quando inexistentes ou em vigor normas e condições especiais de trabalho, decretadas em sentença normativa;

IV - de revisão, quando destinados a reavaliar normas e condições coletivas de trabalho preexistentes que se tornarem injustas ou ineficazes pela modificação das circunstâncias que as ditaram;

V - de declaração sobre a paralisação do trabalho decorrente de greve.⁹⁶

O dissídio de natureza jurídica é chamado também de dissídio de direito. Destina-se à interpretação de normas preexistentes, quando houver dúvida sobre a aplicação e o alcance da norma. Já o dissídio coletivo de natureza econômica ou de interesse é a própria essência do poder normativo da Justiça do Trabalho, na medida em que o Tribunal cria uma norma com a finalidade de obter melhores condições de trabalho, incluindo salários, meio ambiente do trabalho, flexibilização de jornada, condições de gozo de vantagens, participação na vida sindical, entre outras. O dissídio coletivo originário, por sua vez, diz respeito à ausência de normas coletivas anteriormente fixadas por sentença normativa, nos termos do Artigo 867, parágrafo único, alínea “a” da CLT. O dissídio de revisão ocorre quando há necessidade de rever normas preexistente que se tornaram injustas, inaplicáveis ou ineficazes, conforme previsão contida nos Artigos 873 a 875 da CLT. O dissídio de extensão ocorre quando

⁹⁵ FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2020.

⁹⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução Administrativa nº 1937, de 20 de novembro de 2017**. Aprova o Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2017]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Novo+Regimento+Interno.pdf/40430142-bcd9-ceed-8d28-571d94a966ea>. Acesso em: 13 jun. 2022.

se pretende aplicar uma sentença normativa a outros trabalhadores, desde que preenchidos certos requisitos, consoante preveem os Artigos 868 e 871 da CLT, podendo ocorrer de duas formas: a primeira hipótese, ocorre quando apenas uma parte dos empregados de uma empresa ajuíza o dissídio coletivo, e o Tribunal competente, consoante seus critérios de conveniência, tem a faculdade de estender as condições de trabalho aos demais empregados; a segunda espécie aparece quando o Tribunal competente resolve estender as regras constantes da decisão a todos os empregados da mesma categoria profissional dentro de sua jurisdição. Por fim, a modalidade de dissídio coletivo de greve diz respeito à paralisação de algum serviço essencial (saúde, telecomunicações, abastecimento de água, fornecimento de energia elétrica, transporte coletivo), previstos na Lei de greve nº 7.783/1989, em caso de possibilidade de lesão do interesse público.⁹⁷

Outra modalidade de dissídio coletivo encontra-se prevista no Artigo 114, § 3º da Constituição Federal,⁹⁸ de legitimidade do Ministério Público para a propositura, em caso de greve em atividade especial, com possibilidade de lesão do interesse público.

Além disso, a CLT faculta, no Artigo 868,⁹⁹ a hipótese de dissídio coletivo que tenha por motivo novas condições de trabalho e no qual figure como parte apenas uma fração de empregados de uma empresa. Nesse caso, pode o Tribunal competente, na própria decisão, estender tais condições de trabalho, se julgar justo e conveniente, aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes.

⁹⁷ FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2020.

⁹⁸ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: [...] 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (Vide ADI nº 3423) (Vide ADI nº 3423) (Vide ADI nº 3431) (Vide ADI nº 3520) (Vide ADIN 3392) (Vide ADIN 3432).

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁹⁹ Art. 868 - Em caso de dissídio coletivo que tenha por motivo novas condições de trabalho e no qual figure como parte apenas uma fração de empregados de uma empresa, poderá o Tribunal competente, na própria decisão, estender tais condições de trabalho, se julgar justo e conveniente, aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

Já a autotutela ocorre quando o próprio sujeito busca, de forma unilateral, a solução do conflito, permitindo o exercício de coerção de um particular em defesa de seus interesses.¹⁰⁰

A diferença essencial entre os métodos de solução de conflitos encontra-se nos sujeitos envolvidos e na sistemática operacional do processo de solução do conflito. Nas modalidades de autocomposição e autotutela, os sujeitos originais em confronto relacionam-se na busca da extinção do conflito, cuja solução da controvérsia é autogerida pelas próprias partes. Já na heterocomposição, há intervenção de um agente exterior para a solução da controvérsia, ou seja, a solução do conflito não é administrada pelas partes, sendo transferida para a entidade interveniente.¹⁰¹

A negociação coletiva é realizada diretamente pelas partes conflitantes ou pode ter a participação de um conciliador, espontaneamente oferecido, que resultará na conciliação e se materializará em uma convenção ou em um acordo coletivo de trabalho, conforme seus respectivos negociadores. Já a mediação possui um terceiro, alheio às partes, que ouve as reivindicações, examina-as e propõe uma solução que poderá ou não ser aceita, sendo essa flexibilidade uma de suas características.¹⁰²

A negociação coletiva, em nosso país, opera-se pela criação e fixação de normas e condições de trabalho no âmbito da representação das categorias envolvidas. A elaboração do direito positivo decorre dos próprios interlocutores sociais, demonstrando a coexistência do direito do Estado com o direito particular, surgindo daí os convênios coletivos, expressão genérica para definir as várias espécies de normas que se elaboram mediante iniciativa espontânea dos interlocutores sociais.¹⁰³

Não existem regras impostas pelo Estado a serem seguidas na negociação coletiva, o que não significa dizer que será processada sem regras, mas que são as

¹⁰⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

¹⁰¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

¹⁰² FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2020.

¹⁰³ FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2020.

partes que estabelecem entre e para si as regras que serão seguidas, podendo ocorrer de forma oral ou escrita.¹⁰⁴

A negociação coletiva é uma fonte de produção de regulamentação jurídica, cujas normas e condições de trabalho serão aplicadas a um grupo de trabalhadores e empregados. Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento, “[...] é a forma de desenvolvimento do poder normativo dos grupos sociais segundo uma concepção pluralista que não reduza a formação do direito positivo à elaboração estatal.”¹⁰⁵

Maurício Godinho Delgado define a negociação coletiva como um método autocompositivo de solução de conflitos coletivos trabalhistas, configurando-se como “[...] uma fórmula essencialmente democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social.”¹⁰⁶ Por isso, não se trata de renúncia ou de submissão, encontrando-se ligada à ideia de transação, também conhecida como transação coletiva negociada.¹⁰⁷

Para Orlando Teixeira da Costa, negociar “[...] constituiu uma forma de interação social que requer muita habilidade e criatividade, à semelhança do que ocorre no processo de elaboração de uma obra de arte.”¹⁰⁸ Pode-se complementar essa definição com a elaborada por Octávio Bueno Magano, o qual conceitua negociação coletiva como “[...] o conjunto de procedimentos de autocomposição, tendentes à superação de um conflito coletivo.”¹⁰⁹

José Claudio Monteiro de Brito Filho, por sua vez, define a negociação como “[...] processo de entendimento entre empregados e empregadores visando à harmonização de interesses antagônicos com a finalidade de estabelecer normas e condições de trabalho.”¹¹⁰

¹⁰⁴ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical**: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT – Proposta de inserção de comissão de empresa. São Paulo: LTr, 2019.

¹⁰⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 575.

¹⁰⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 105-106.

¹⁰⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

¹⁰⁸ COSTA, Orlando Teixeira da. **O direito do trabalho na sociedade moderna**. São Paulo: LTr, 1999. p. 114.

¹⁰⁹ MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1990. (V III Direito Coletivo). p. 127.

¹¹⁰ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical**: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT – Proposta de inserção de comissão de empresa. São Paulo: LTr, 2019. p.163-164.

A convenção coletiva contempla todos os membros da categoria representados pelos sindicatos pactuantes, sejam trabalhadores, sejam empregadores. Além disso, possui uma concepção híbrida na formação de instrumentos negociais, dotada de acordo de vontades e do caráter normativo generalizante, na busca de melhores condições de trabalho, permitindo que os atores da relação laborativa, conhecedores da realidade fática existente, participem da confecção da norma.¹¹¹

Na verdade, a importância da negociação coletiva trabalhista transcende a existência do próprio Direito do Trabalho, porque a experiência histórica dos principais países ocidentais demonstra que a negociação coletiva sempre influenciou positivamente a estruturação democrática do conjunto social ao contrário das experiências autoritárias com pouca atuação dos sindicatos de trabalhadores.¹¹²

Luiz Carlos Amorim Robortella apresenta a seguinte concepção de negociação coletiva:

[...] uma metodologia de composição de interesses contrapostos, que permite a mais ampla participação política, social e econômica dos sindicatos, em processo de verdadeira cogestão, bem como sua apropriação como instrumento da moderna técnica de gerenciamento e administração empresarial.¹¹³

Ao longo do tempo, verifica-se que, a partir do desenvolvimento das negociações coletivas, as relações de trabalho passaram a ser vistas sob uma ótica mais social e menos econômica. Essa visão atingiu a coletividade dos trabalhadores, com a regulamentação da relação entre capital e trabalho, levando à democratização das relações laborais, pois está relacionada à criação de normas com a finalidade de harmonizar os interesses contrapostos.¹¹⁴

Portanto, como direito fundamental, a negociação coletiva deve ser interpretada como um direito das partes interessadas, muito embora o seu processo histórico leve

¹¹¹ MENDONÇA, Guilherme de Moraes. Da negociação coletiva: fundamentos, objetivos e limites. *In*: THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (orgs). **Direito coletivo do trabalho**: Curso de revisão e atualização. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 56.

¹¹² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1642.

¹¹³ ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. Direito Sindical Brasileiro. *In*: PRADO, Ney (coord.). **Estudos em homenagem ao Professor Arion Sayão Romita**. São Paulo: LTr, 1998. p. 241.

¹¹⁴ MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. São Paulo: LTr, 2018. p. 17.

em consideração a luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, como ensina Paulo Lemgruber:

Sendo a negociação coletiva, portanto, um direito fundamental oriundo das lutas históricas dos trabalhadores em torno de melhores condições sociais, surgido como nítida reação à dicção unilateral dos empresários em torno do regime laboral, tem-se que a compreensão exata de seu atual sentido e alcance não prescinde da verificação das circunstâncias pretéritas que o condicionaram.¹¹⁵

A negociação coletiva é um direito individual do trabalhador, porém de exercício coletivo, por meio de um ente sindical ou de um grupo de trabalhadores que venha representar os demais.¹¹⁶

Assim, a interveniência sindical na normatização coletiva pressupõe a observância e o reconhecimento da representatividade de quem negocia, seja da representatividade natural do sindicato comprovadamente mais representativo, seja da representatividade adequada, daquele que a possui de forma mais próxima.¹¹⁷

Walküre Lopes Ribeiro da Silva ensina que a representação sindical é uma forma de atuação dos trabalhadores no local de trabalho para a defesa e promoção de seus interesses individuais e coletivos. Já a participação constitui mecanismos por meio dos quais os trabalhadores participam da gestão, dos lucros ou do capital da empresa.¹¹⁸

O sindicato é representativo quando consegue cuidar de forma eficaz dos interesses de seus representados, caracterizando-se por ser reativo às exigências dos representados e porta-voz de consenso virtual.¹¹⁹ Percebe-se que, atualmente, a organização sindical precisa ser adaptável, participativa e aberta a diferentes soluções para enfrentar as rápidas mudanças econômicas e sociais do mundo do trabalho.¹²⁰

¹¹⁵ LEMGRUBER, Paulo. O direito à negociação coletiva e as despedidas em massa – os deveres de participação do sindicato profissional nas tratativas prévias e de atuação das partes segundo a boa-fé. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 74, n. 4, p. 435-453, abr. 2010.

¹¹⁶ MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. São Paulo: LTr, 2018. p. 47.

¹¹⁷ MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. São Paulo: LTr, 2018. p. 66.

¹¹⁸ SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. **Representação e participação dos trabalhadores na gestão da empresa**. São Paulo: LTr, 1998. p. 15.

¹¹⁹ MASSONI, Túlio de Oliveira. **Representatividade sindical**. São Paulo: LTr, 2007. p. 121.

¹²⁰ COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. Por uma concepção democrática de categoria sindical. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 156, p. 148, 2014.

Importante destacar que existe uma diferença entre representação e representatividade, pois, como se sabe, existem sindicatos com alto índice de representação, mas com baixíssima taxa de mobilização e de representatividade. Nas palavras de Óscar Ermida Uriarte:

La representación es mecánica o aritmética: el sindicato representa a sus miembros. La representatividad es otra cosa: se refiere a la capacidad de convocatoria, arrastre o movilización del sindicato que, cuando la posee, convoca muchos más trabajadores que sus afiliados. El sindicato representativo moviliza a trabajadores no afiliados. La representatividad es un plus sobre la mera representación.¹²¹

O exercício da participação social na configuração concreta das relações de trabalho exige a presença de atores efetivamente representativos. O exercício de trabalho digno, com remuneração compatível, somente é possível a partir de um consenso da sociedade, com a participação ativa dos atores sociais na elaboração de um projeto conjunto do desenvolvimento econômico e da justiça social.¹²²

É certo que a Constituição de 1988 buscou implementar um Estado Democrático de Direito, estruturado a partir dos valores sociais do trabalho, da livre iniciativa, da pessoa humana e de sua dignidade, da sociedade política e civil, democrática e inclusiva. A nova Constituição, ao estruturar o Estado Democrático, tornou a negociação coletiva um importante mecanismo de solução dos conflitos. Afinal, a negociação coletiva trabalhista consiste em um instrumento de democratização do poder e da riqueza no âmbito da sociedade civil. Trata-se de um veículo institucionalizado para a busca de maior democratização e da inclusão socioeconômica das pessoas humanas na sociedade civil.¹²³

¹²¹ ERMIDA URIARTE, Oscar. Crítica de la libertad sindical. **Derecho PUCP**, Lima, n. 68, p. 33-61, jun. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.001>. Acesso em: 13 jun. 2022. "A representação é mecânica ou aritmética: o sindicato representa seus membros. A representatividade é outra coisa: refere-se à capacidade do sindicato de convocar, arrastar ou mobilizar, que, quando a possui, convoca muito mais trabalhadores do que seus membros. O sindicato representativo mobiliza trabalhadores não filiados. A representatividade é uma vantagem sobre a mera representação" (tradução nossa).

¹²² ROMAR, Carla Teresa. Concertação social: possibilidade ou utopia no cenário da estrutura sindical brasileira? In: MASSONI, Túlio; COLUMBU, Francesca. **Sindicatos e autonomia privada coletiva: perspectivas contemporâneas**. São Paulo: Almedina, 2018. p. 260.

¹²³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1648 e 1650.

No plano internacional, verifica-se que as normas coletivas são constantemente enaltecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como sendo a forma mais adequada de solução dos conflitos trabalhistas.¹²⁴

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é um organismo especializado das Nações Unidas que procura promover a justiça social e os direitos humanos e trabalhistas internacionalmente reconhecidos. A OIT elabora normas internacionais de trabalho, que são revestidas na forma de recomendações e convenções,¹²⁵ pelas quais fixam condições mínimas de direitos trabalhistas fundamentais. Citam-se como exemplos questões relacionadas à liberdade sindical, ao direito de sindicalização, ao direito de negociação coletiva, à abolição do trabalho forçado, à igualdade de oportunidades e de tratamento. Presta assistência técnica para formação e reabilitação de profissionais, políticas de emprego, administração do trabalho, legislação do trabalho e relações trabalhistas, condições de trabalho, dentre outros. Também promove o desenvolvimento de organizações independentes de empregadores e trabalhadores, auxiliando, ainda, na formação e na assessoria técnica.¹²⁶

A Constituição da Organização da OIT aplica o princípio do tripartismo à composição da conferência ao dispor que cada um dos Estados-Membros contará com quatro representantes, dos quais dois são delegados governamentais e os outros dois representam, respectivamente, os empregadores e os trabalhadores, conforme o Artigo 3º, número 1. O Artigo 3º, número 5, por sua vez, ao tratar da designação dos representantes patronais e obreiros, refere-se à representatividade sindical da seguinte forma:

5. Os Estados-Membros comprometem-se a designar os delegados e consultores técnicos não governamentais de acordo com as organizações profissionais mais representativas, tanto dos

¹²⁴ SILVA, Homero Batista Mateus da. A coletivização necessária do processo individual do trabalho: proposta de criação de varas especializadas em ações coletivas. *In*: MASSONI, Túlio; COLUMBU, Francesca. **Sindicatos e autonomia privada coletiva: perspectivas contemporâneas**. São Paulo: Almedina, 2018. p. 356.

¹²⁵ “As convenções constituem tratados multilaterais abertos à ratificação dos Estados-membros da OIT. Já as recomendações destinam-se a sugerir normas que podem ser adotadas por qualquer das fontes autônomas do Direito do Trabalho, embora, visem, basicamente, ao legislador de cada País”. SÚSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 70.

¹²⁶ STÜRMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007. p. 125-126.

empregadores como dos empregados, se essas organizações existirem.¹²⁷

A estrutura tripartite da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é um fator de fortalecimento e democratização da representação e representatividade das organizações de trabalhadores e de empregadores escolhidas para compor seus órgãos internos. Por isso, a representatividade sindical deve ser real com vistas a “[...] estimular o desenvolvimento harmonioso das negociações coletivas e evitar os conflitos.”¹²⁸

A Convenção nº 87 da OIT merece destaque, pois tem por objetivo melhorar as condições dos trabalhadores por meio da liberdade de associação e da proteção ao Direito Sindical. A OIT passou a adotá-la na data de 09/07/1948, após a Conferência Geral, convocada em São Francisco (EUA) pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, tendo sido denominada “Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção ao Direito de Sindicalização.”¹²⁹

Assim, tanto os sindicatos com maior representatividade como os minoritários devem dispor dos meios necessários para tutelar os interesses de seus membros, incluindo o direito de representação, para organizar sua gestão e sua atividade, bem como para formular seus programas, nos termos da convenção nº 87 da OIT. Alain Supiot afirma que “[...] o respeito a liberdade sindical é, portanto, uma dimensão essencial da democracia”,¹³⁰ ou seja, o respeito e a liberdade sindical e do direito de greve permite que os fracos possam confrontar sua representação de justiça social aos fortes.¹³¹

¹²⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo**. Aprovada na 29ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Montreal 1946), entrou em vigor no plano internacional em 20/04/1948. Ratificada pelo Brasil em 13/04/1948, pelo Decreto nº 25.696/1948. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹²⁸ SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. **Representação e participação dos trabalhadores na gestão da empresa**. São Paulo: LTr, 1998. p. 16 e 25.

¹²⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C087: Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. Aprovada na 31ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (São Francisco, 1948), entrou em vigor no plano internacional em 04.07.1950. Geneva: OIT, 2018. Não ratificada no Brasil. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang-pt/index.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹³⁰ SUPIOT, Alain. **O espírito da Filadélfia**: a justiça social diante do mercado total. Traduzido por Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sullina, 2014. p. 65-66.

¹³¹ SUPIOT, Alain. **O espírito da Filadélfia**: a justiça social diante do mercado total. Traduzido por Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sullina, 2014. p. 65-66.

O grau de liberdade da entidade sindical apresenta grande importância, na medida em que busca defender os interesses profissionais de determinado conjunto de trabalhadores. Assim, quanto maior o grau de liberdade sindical em um país, maior o desenvolvimento da democracia no interior dos entes sindicais, sendo aspecto fundamental para o êxito da negociação coletiva.¹³²

José Claudio Monteiro Filho explica que “[...] quanto maior sua flexibilidade, no tocante à sua regulamentação pelo Estado, maior a dose de liberdade sindical conferido.”¹³³ A liberdade conferida aos sujeitos da relação capital-trabalho permite a busca pela solução dos conflitos e a satisfação das necessidades por meio da negociação.¹³⁴

Importante dizer que, para Antonio Ojeda Avilás, a liberdade sindical é direito restrito dos trabalhadores, definindo-a como “[...] el derecho fundamental de los trabajadores a agruparse establemente para participar en la ordenación de las relaciones productivas.”¹³⁵

Na opinião de Oscar Ermida Uriarte, a liberdade sindical é um direito fundamental amplamente reconhecido nas constituições e em pactos e declarações de Direitos Humanos, sendo unilateral, pois “El sindicato y la libertad sindical nacen para compensar o contrabalancear el poder económico del empleador, procurando un cierto reequilíbrio de fuerzas en las relaciones de trabajo o, por lo menos, la reducción del desequilibrio de origen.”¹³⁶ O autor explica que o reconhecimento do direito aos empregadores criaria a possibilidade de desequilíbrio na relação laboral.¹³⁷

¹³² BATALHA, Elton Duarte. Democracia sindical interna. *In*: MASSONI, Túlio; COLUMBU, Francesca. **Sindicatos e autonomia privada coletiva**: perspectivas contemporâneas. São Paulo: Almedina, 2018. p. 199.

¹³³ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical**: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT – Proposta de inserção de comissão de empresa. São Paulo: LTr, 2019. p. 175.

¹³⁴ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical**: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT – Proposta de inserção de comissão de empresa. São Paulo: LTr, 2019. p. 175.

¹³⁵ OJEDA AVILÉS, Antonio. **Compendio de derecho sindical**. Madrid: Tecnos, 2017. p. 45. “[...] o direito fundamental dos trabalhadores de formar grupos estáveis para participar da gestão das relações produtivas” (tradução nossa).

¹³⁶ ERMIDA URIARTE, Oscar. Crítica de la libertad sindical. **Derecho PUCP**, Lima, n. 68, p. 35, jun. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.001>. Acesso em: 13 jun. 2022. “O sindicato e a liberdade sindical nasceram para compensar ou contrabalançar o poder econômico do empregador, buscando certo reequilíbrio de forças nas relações de trabalho ou, pelo menos, a redução do desequilíbrio original” (tradução nossa).

¹³⁷ ERMIDA URIARTE, Oscar. Crítica de la libertad sindical. **Derecho PUCP**, Lima, n. 68, p. 33-61, jun. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.001>. Acesso em: 13 jun. 2022.

Ocorre que o Brasil ainda não ratificou a Convenção nº 87, embora seja membro da organização. Participou da XXXI Sessão da Conferência Geral dos Membros da OIT, em 1948, votou pela sua adoção e elaborou projeto de decreto legislativo (PDC 58/1984). Na Câmara, o projeto foi aprovado em 29/08/1984, com a seguinte ementa:

NOVA EMENTA: Aprova o texto da Convenção 87, relativa à liberdade sindical e a proteção do direito sindical, adotada em São Francisco em 1948, por ocasião da Trigesima Primeira Conferência Internacional do Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho.¹³⁸

Atualmente, mais de 150 países já ratificaram a Convenção nº 87, destacando-se que o primeiro país a ratificar a convenção foi o Reino Unido, em junho de 1949. No mesmo ano, Noruega e Suécia ratificaram a convenção. Em 1950, foi a vez da Finlândia, Holanda, México, Islândia e Áustria. No ano de 1951, as ideias foram reiteradas pelo Paquistão, Dinamarca, França, Bélgica, Guatemala e Cuba. Em 1958, a Itália ratificou. No ano de 1977, Portugal e Espanha. Em 2006, a Armênia, El Salvador e Vanuatu (ilha com 186 mil habitantes, localizada na Polinésia). Além do Brasil, Estados Unidos, China e Índia ainda não ratificaram a convenção.¹³⁹

Os principais fundamentos da ausência da ratificação da Convenção nº 87, pelo Brasil, dizem respeito: a) à suposta incompatibilidade entre o conceito de liberdade sindical estabelecido pela Convenção, que garante a autonomia dos sindicatos para organizar seus estatutos, sem qualquer obrigatoriedade de voto nas eleições sindicais e o regime estabelecido nas Constituições Brasileiras; b) à incompatibilidade entre a liberdade sindical assegurada pela Convenção e à cobrança de contribuição sindical compulsória, cuja constitucionalidade teria restado confirmada com a Constituição de 1976.¹⁴⁰

¹³⁸ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Decreto Legislativo de Acordos, tratados ou atos internacionais**: PDC 16/1984. Aprova o texto da Convenção 87 relativa a liberdade sindical e a proteção do direito sindical, adotada em São Francisco em 1948, por ocasião da Trigesima Primeira Conferência Internacional do Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho. Brasília, DF: Câmara Legislativa, 1984. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/13505>. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹³⁹ PINTO, Almir Pazzianotto. Liberdade Sindical. **O Estado de São Paulo**, São Paulo, ano 128, n. 41402, p. 02, 24 fev. 2007. Disponível em: <https://acervo.estadao.com.br/pagina/#!/20070224-41402-spo-2-opi-a2-not>. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹⁴⁰ BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. A Convenção 87 da OIT sobre a liberdade sindical de 1948: recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 78, n. 3, p. 124-219, jul./set.

Os adversários da Convenção nº 87 referem a impossibilidade da ratificação por causa da pluralidade sindical, contudo a convenção assegura autonomia de organização aos trabalhadores e empregadores perante o Estado. Cabe, portanto, a eles decidir se possuirão entidades diversas, à semelhança das centrais sindicais, ou se optarão por número mínimo de sindicatos legítimos e representativos. O sistema de pluralismo prepondera nos países ocidentais como na Alemanha, Estados Unidos e França.¹⁴¹

De plano, percebe-se que a diretriz da unicidade sindical adotada pelo Brasil, por força do Artigo 8º, inciso II da Constituição Federal¹⁴² não atende às exigências da Convenção nº 87, na medida em que representa uma limitação à liberdade sindical. A Convenção não faz referência expressa à pluralidade ou à unicidade sindical, porém a adoção da pluralidade sindical é decorrência lógica do princípio da liberdade na fundação de sindicatos, expressamente prevista nos seus Artigos 2º e 3º.¹⁴³

O paradoxo do sistema sindical brasileiro emerge claramente na contradição sistemática de querer conciliar a liberdade sindical com a unicidade sindical. Evaristo de Moraes Filho explica da seguinte forma: “[...] o pai que falando para filha diz que ela pode se casar com quem quiser, desde que seja com João.”¹⁴⁴

Antônio Álvares da Silva refere que a Constituição de 1988, ao adotar a unicidade sindical (proibição de mais de um sindicato por cada categoria na mesma base territorial) e a contribuição sindical compulsória, impede o pleno desenvolvimento do sindicalismo brasileiro. A unicidade sindical obsta a concorrência e a disputa entre

2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/34308>. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹⁴¹ FAÉ, Raquel Gibrowski. O Modelo Sindical Brasileiro e a reforma trabalhista. In: CALVETE, Cássio da Silva; HORN, Carlos Henrique (orgs.). **A quarta revolução industrial e a reforma trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Editora Cirkula, 2020. p. 178-190. *E-book*. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/fce/wp-content/uploads/2020/09/a-quarta-revolucao-industrial-e-a-reforma-trabalhista.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹⁴² Art. 8. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹⁴³ FAÉ, Raquel Gibrowski. O Modelo Sindical Brasileiro e a reforma trabalhista. In: CALVETE, Cássio da Silva; HORN, Carlos Henrique (orgs.). **A quarta revolução industrial e a reforma trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Editora Cirkula, 2020. p. 189-191. *E-book*. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/fce/wp-content/uploads/2020/09/a-quarta-revolucao-industrial-e-a-reforma-trabalhista.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹⁴⁴ MORAES FILHO, Evaristo de. A organização sindical perante o Estado. **Revista LTr**: legislação do Trabalho, São Paulo, v. 52, n. 11, p. 1307, nov. 1988.

os grupos profissionais, favorecendo a inércia e o “peleguismo”¹⁴⁵ dos sindicatos, que se garantem como entidades formais, enquanto que a contribuição sindical compulsória propicia aos sindicatos a sustentação financeira que provém de um favor do Estado e não dos serviços que deveriam ser prestados ou de taxas de associação, o que evidencia “[...] fonte da irracional proliferação de sindicatos inexpressivos.”¹⁴⁶

A contribuição sindical compulsória também foi objeto de entrave para a ratificação da Convenção nº 87. Pedro Paulo Manus afirma que, no âmbito internacional, a existência da contribuição obrigatória constitui fundamento do regime do sindicato único, o que colide com a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho. Isso porque ela preconiza a liberdade e a autonomia sindical, o que só se alcança com a liberdade de filiação e representação da entidade não somente em relação aos seus filiados, como toda entidade civil. Entretanto, a mudança abrupta da Reforma Trabalhista no que tange à extinção da contribuição sindical obrigatória é preocupante, uma vez que não houve amadurecimento das ideias, e a rapidez com que se apresentaram não autorizam aguardar um ambiente tranquilo na sua adaptação.¹⁴⁷

Outro fator relevante que encontra óbice na ratificação da Convenção, segundo estudo da OIT, diz respeito à interferência governamental no processo de organização sindical, tendo em vista que os governos sujeitam, por exemplo, os sindicatos a

¹⁴⁵ Segundo o Dicionário de Ciências Sociais da Fundação Getúlio Vargas, ‘peleguismo’ é: Termo utilizado para designar os líderes sindicais que defendem os interesses do Ministério do Trabalho, ou seja, que desempenham um papel de intermediário entre o governo e o sindicato. Em seu sentido próprio, pelego é a pele de carneiro colocada entre a sela e o lombo do cavalo para tornar a viagem do cavaleiro menos dura. [...] A designação pelego é atribuída principalmente aos dirigentes das organizações sindicais de grau superior (federações e confederações), que têm contato direto com o Ministério do Trabalho e integram órgãos colegiados, participando inclusive das juntas de conciliação e julgamento do Tribunal Superior do Trabalho. Mas há também pelegos nos pequenos sindicatos, apoiados pelas direções das federações, eleitas em pleitos nos quais cada sindicato furado tem direito a um voto, independentemente de sua representatividade. Esses pequenos sindicatos são chamados de “sindicatos de carimbo”, pois, na verdade, resumem-se à pessoa de seu presidente, que carrega consigo um pequeno carimbo de bolso, utilizando-o sempre que se torna necessário assinar um documento oficial. A existência do peleguismo no sindicalismo brasileiro vincula-se à subordinação dos sindicatos ao controle do Ministério do Trabalho, inscrita na legislação trabalhista. PELEGO. *In*: Dicionário Histórico-Bibliográfico Brasileiro. [Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas]. Disponível em: <http://www.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-tematico/pelego>. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹⁴⁶ SILVA, Antônio Álvares da. Unidade e pluralidade sindical. *In*: PRADO, Ney (coord.). **Direito sindical brasileiro**: estudos em homenagem ao Prof. Arion Sayão Romita. São Paulo: LTr, 1998. p. 73.

¹⁴⁷ MANUS, Pedro Paulo. A contribuição sindical segundo a nova reforma trabalhista. **Consultor jurídico**, São Paulo, 28 jul. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jul-28/reflexoes-trabalhistas-contribuicao-sindical-segundo-reforma-trabalhista>. Acesso em: 13 jun. 2022.

aceitarem acordos que seguem a política econômica. Outro motivo é a imposição do local onde as negociações devem acontecer, em geral na própria empresa.¹⁴⁸

Segundo a professora Maristela Basso, a negativa da ratificação da Convenção compromete a própria participação na Organização como país-membro e torna inócuos seus princípios. Para ela, “[...] é inadmissível que um país como o Brasil, que possui assento permanente no Conselho da organização, não cumpra os princípios fundamentais do tratado constitutivo da OIT.”¹⁴⁹

Outrossim, a inexistência de ratificação, como ato formal de aquiescência de um Estado quanto a obrigar-se por determinado tratado, segundo as regras de direito internacional, Artigo 19.5 da Constituição da OIT, não retira a obrigação de um país-membro da OIT de relatar ou informar ao Diretor-Geral da OIT as razões da falta de ratificação e sobre os aspectos de sua legislação e prática relativamente à matéria disciplinada na convenção.¹⁵⁰

O argumento de incompatibilidade da Convenção com a Constituição Federal atualmente é insustentável, frente à imperatividade da aplicação das normas internacionais, como estabelece o Artigo 27 da Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados, de 23/05/1969 (Decreto nº 7.030/09).¹⁵¹

O desenvolvimento econômico depende da existência da equidade entre capital e trabalho. Os sindicatos são protagonistas na busca de tal equilíbrio e, para tanto, devem perseguir a liberdade plena, tal como definida na Convenção nº 87 da OIT, pois, como refere Raquel Faé, “[...] garantir a liberdade de associação e negociação coletiva pode contribuir bastante para promover a eficiência do mercado de trabalho e o melhor desenvolvimento econômico.”¹⁵²

¹⁴⁸ RONCAGLIA, Daniel. Após 60 anos, Brasil não ratifica convenção da liberdade sindical. **Consultor jurídico**, São Paulo, 26 jun. 2008. Disponível em https://www.conjur.com.br/2008-jun-26/brasil_ao_ratifica_convencao_liberdade_sindical. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹⁴⁹ ARCOVERDE, Dirceu; CORREIA, Mário. Especialistas afirmam que Brasil deve ratificar a convenção da OIT sobre liberdade sindical. *In: Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, 27 abr. 2012. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/especialistas-afirmam-que-brasil-deve-ratificar-convencao-da-oit-sobre-liberdade-sindical. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹⁵⁰ BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. A Convenção 87 da OIT sobre a liberdade sindical de 1948: recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 78, n. 3, p. 124-219, jul./set. 2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/34308>. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹⁵¹ BRASIL. **Decreto nº 7.030, de 14 de dezembro de 2009**. Promulga a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, concluída em 23 de maio de 1969, com reserva aos Artigos 25 e 66. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm. Acesso em 13 jun. 2022.

¹⁵² FAÉ, Raquel Gibrowski. O Modelo Sindical Brasileiro e a reforma trabalhista. *In: CALVETE, Cássio da Silva; HORN, Carlos Henrique (orgs.). A quarta revolução industrial e a reforma trabalhista:*

O conflito coletivo poderia levar a consequências indesejáveis, entretanto a negociação coletiva pode ser fator de uma nova convivência harmônica entre as partes. Em razão disso, Alfred Ruprecht considera a importância do capital para a solução dos conflitos “[...] o contato constante das partes em luta e equilíbrio de forças fazem muitas vezes uma controvérsia perder sua agressividade e se chegar a uma solução: transforma a relação de força em relação de cooperação.”¹⁵³

Horacio Guido, especialista em liberdade sindical do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho da OIT, acredita que não há dificuldade para o Brasil ratificar a Convenção nº 87, porque o país já ratificou outras convenções que lhe são complementares, como, por exemplo, a Convenção nº 141, relativa à organização de trabalhadores rurais.¹⁵⁴

A Convenção nº 87 da OIT encontra-se plenamente adaptada ao princípio de direito fundamental de liberdade, mas o direito interno não o faz. Entretanto, uma vez inseridas as regras da Convenção nº 87 da OIT na Constituição Federal, haverá plena liberdade sindical, conforme Gilberto Stürmer ensina:

O direito de trabalhadores, entendidos como tais empregados, empregadores, autônomos e profissionais liberais, de livremente constituírem ou desconstituírem sindicatos; de individualmente ingressarem e saírem dos sindicatos conforme seus interesses e limites decorrentes da profissão à qual pertençam; de livremente administrarem as organizações sindicais, constituírem órgãos superiores e de associarem-se a órgãos internacionais; de livremente negociarem sem qualquer interferência do Poder Público (Executivo, Legislativo ou Judiciário); e de livremente exercerem o direito de greve, observadas as formalidades legais; tudo isso sem limitação de base territorial e num, regime de pluralismo, sendo o sistema financiado única e exclusivamente pela contribuições espontâneas por eles mesmo fixadas.¹⁵⁵

impactos nas relações de trabalho no Brasil. Porto Alegre: Editora Cirkula, 2020. p. 197. *E-book*. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/fce/wp-content/uploads/2020/09/a-quarta-revolucao-industrial-e-a-reforma-trabalhista.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹⁵³ RUPRECHT, Alfred. J. **Relações coletivas de trabalho**. Revisão técnica de Irany Ferrari; Tradução de Edílson Alkmin. São Paulo: LTr, 1995. p. 264.

¹⁵⁴ ARCOVERDE, Dirceu; CORREIA, Mário. Especialistas afirmam que Brasil deve ratificar a convenção da OIT sobre liberdade sindical. *In: Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, 27 abr. 2012. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/especialistas-afirmam-que-brasil-deve-ratificar-convencao-da-oit-sobre-liberdade-sindical. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹⁵⁵ STÜRMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007. p. 141.

A liberdade sindical constitui um dos pilares da dignidade da pessoa humana, princípio maior da Constituição. Sua concretização levaria ao pleno alcance ao direito íntegro de uma negociação coletiva que contemple as necessidades dos agentes participantes desse processo, visando à resolução das crises econômicas que, por vezes, os assolam.¹⁵⁶

Para o Professor Gilberto Stürmer, a Convenção nº 87 da OIT é um “tratado internacional de direitos humanos”.¹⁵⁷ Para melhor aproveitamento da negociação coletiva no sistema brasileiro, deve ser implementada a liberdade sindical plena, com status de emenda constitucional conferido pelo Artigo 5º, § 3º da Constituição, com redação dada pela Emenda nº 45/2004.¹⁵⁸ Além disso, o professor esclarece que:

Não há dúvida, portanto, que a constante busca pela efetivação dos direitos sociais previstos na Constituição Federal de 1988, mais especificamente nos seus Artigos 7º e 8º, passa no Brasil, necessária e obrigatoriamente pela implantação da liberdade sindical.¹⁵⁹

As Convenções Fundamentais da OIT podem ser aplicadas no ordenamento jurídico brasileiro a partir da teoria do diálogo das fontes, que é compreendido como um método de interpretação, integração e de aplicação das normas. A teoria do diálogo das fontes possui como base os direitos fundamentais e tem por objetivo assegurá-los e adotar mecanismos para estabelecer uma comunicação entre as distintas categorias normativas.¹⁶⁰

Por isso, deve haver uma adequação da lei interna e da prática do Estado brasileiro às normas internacionais vigentes, sobretudo pela efetividade e observância que devem ser dadas aos princípios gerais de Direito Internacional dos Direitos

¹⁵⁶ MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. São Paulo: LTr, 2018. p. 44.

¹⁵⁷ STÜRMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007. p. 64.

¹⁵⁸ STÜRMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007. p. 64-65.

¹⁵⁹ STÜRMER, Gilberto. Trabalho, Emprego e Crise. **Nomos**: Revista do programa de Pós-Graduação em Direito – UFC, Fortaleza, v. 30, n. 2, p. 71-84, jul./dez. 2010. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/nomos/article/view/1200>. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹⁶⁰ GÓES, Maurício de Carvalho; HORTA, Denise de Oliveira. Parágrafo único do Artigo 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho e a possibilidade de aplicação do controle de convencionalidade. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, [s. l.], v. 1, n. 01, p. p. 101–114, 2019. Disponível em: <https://rejrtr4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/13/9>. Acesso em: 13 jun. 2022.

Humanos e aos tratados e convenções nessa matéria, como autênticas fontes normativas que são.¹⁶¹

Outra convenção de suma importância para o Direito Coletivo do Trabalho é a Convenção nº 98 da OIT, que trata da aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva. A convenção restou aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, chamada “Convenção Relativa ao Direito de Organização e Negociação Coletiva”. Ela entrou em pleno vigor no plano internacional em 18/07/1951, como forma de aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva.¹⁶²

O Brasil aprovou a convenção por meio do Decreto Legislativo nº 49, datado de 27/08/1952, do Congresso Nacional. A ratificação aconteceu em 18/11/1952, e a vigência nacional ocorreu em 18/11/1953 a partir do Decreto nº 33.196, de 29/06/1953, que atualmente foi revogado pelo Decreto nº 10.088 de 05/11/2019.

A Convenção destaca a importância da função do sindicato, ao assinalar a necessidade da adoção de medidas adequadas para estimular trabalhadores e empregadores ao pleno desenvolvimento dos procedimentos de negociação, nos termos do Artigo 4º:

Artigo 4 – Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.¹⁶³

¹⁶¹ BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. A Convenção 87 da OIT sobre a liberdade sindical de 1948: recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 78, n. 3, p. 124-219, jul./set. 2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/34308>. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹⁶² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C098**: Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. Aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra-1949), entrou em vigor no plano internacional em 18 jul. 1951. Brasília, DF: OIT. Aprovada em 1952. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_235188/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹⁶³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C098**: Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. Aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra-1949), entrou em vigor no plano internacional em 18 jul. 1951. Brasília, DF: OIT. Aprovada em 1952. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_235188/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

Já a Convenção nº 154 da OIT, adotada como forma de incentivo e valorização à negociação coletiva, restou aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra – 1981). Entrou em vigor no plano internacional em 11/08/1983. No Brasil, a aprovação ocorreu pelo Decreto Legislativo nº 22, de 12/05/92, do Congresso Nacional. Já a ratificação ocorreu em 10/07/92, com a promulgação pelo Decreto nº 1.256, de 29/09/94, e a vigência nacional ocorreu em 10/07/1993. O Artigo 2º traz a definição de negociação coletiva, a saber:

Artigo 2 – Para efeito da presente Convenção, a expressão ‘negociação coletiva’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.¹⁶⁴

José Claudio Monteiro de Brito Filho esclarece que a convenção não chega a indicar efetivamente o que seria negociação, considerando o vocábulo como previamente compreendido. Por outro lado, limita o campo da negociação coletiva, no âmbito das relações de trabalho, sob ponto de vista dos sujeitos e de sua finalidade.¹⁶⁵

Além das Convenções acima listadas, a OIT também aprovou as recomendações nº 91 e 163, que merecem serem enaltecidas. A Recomendação nº 91 da OIT, de 29/06/1951, no Artigo II, 2, 1, define o contrato coletivo como sendo qualquer acordo escrito relativo às condições de trabalho e emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, de um lado; de outro, uma ou várias organizações representativas dos trabalhadores, ou, na falta de tais organizações, representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e autorizados por esses últimos, de acordo com a legislação nacional:

¹⁶⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C154**: Fomento à Negociação Coletiva. Aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra-1981), entrou em vigor no plano internacional em 11 ago. 1983. Brasília, DF: OIT. Aprovada em 1992. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236162/lang-pt/index.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹⁶⁵ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical**: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT – Proposta de inserção de comissão de empresa. São Paulo: LTr, 2019. p.163.

2. (1) A los efectos de la presente Recomendación, la expresión contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.¹⁶⁶

De outra banda, a Recomendação nº 163 de 1981 da OIT estabelece medidas condizentes com as condições nacionais, as quais devem ser tomadas para facilitar o estabelecimento e o desenvolvimento de organizações livres, independentes e representativas de empregadores e trabalhadores, para fins de negociação coletiva, em qualquer nível.¹⁶⁷

Como visto, no Direito brasileiro, a definição de negociação coletiva somente é encontrada, de forma clara e objetiva, nas Convenções nº 98 e 154 da OIT, especificamente nos Artigos 4º e 2º, acima transcritos.¹⁶⁸

Depreende-se que a negociação coletiva é reconhecida constitucionalmente como fonte normativa autônoma, que atinge a coletividade dos trabalhadores, sendo um instrumento capaz de regular o capital e o trabalho. Desse modo, seria capaz de manter o equilíbrio necessário que deve pautar a relação entre o empresariado e os trabalhadores e assegurar o respeito aos princípios constitucionais da função social da empresa, do valor social do trabalho, da livre-iniciativa, da busca pelo pleno emprego, garantindo a máxima da dignidade da pessoa humana. No próximo tópico, analisam-se as espécies de negociação coletiva.

¹⁶⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **R091**: Recomendação de Acordos Coletivos. Recomendada na 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra-1951). Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312429. Acesso em: 13 jun. 2022. “2. (1) Para efeitos da presente Recomendação, o termo contrato coletivo compreende todo acordo escrito relativo às condições de trabalho e emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, por uma parte, e, por outra, uma ou mais organizações representativas de trabalhadores ou, na falta de tais organizações, representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e autorizados por estes, de acordo com a legislação nacional” (tradução nossa).

¹⁶⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **R163**: Recomendação de Negociação Coletiva. Recomendada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra-1981). Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242737/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹⁶⁸ MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. São Paulo: LTr, 2018. p. 21.

2.2 Espécies de negociação coletiva

A negociação entre representantes dos trabalhadores e dos empregadores resultará na convenção coletiva do trabalho, que se trata de um acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis às relações individuais de trabalho, conforme dispõe o Artigo 611 da CLT:

Artigo 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

A convenção coletiva de trabalho resulta de negociações entabuladas por entidades sindicais dos empregados e empregadores, envolvendo o âmbito da categoria profissional (obreiros) e econômica (empregador), possui caráter coletivo e genérico. Maurício Godinho Delgado ensina que, embora a negociação coletiva tenha origem privada, criam-se regras jurídicas, preceitos gerais, abstratos e impessoais, denominadas de normas autônomas, com o objetivo de normatizar situações *ad futurum*.¹⁶⁹

Do ponto de vista material, corresponde à noção de Lei, estabelecendo-se regras jurídicas, enquanto que, do ponto de vista formal, trata-se de acordos de vontades entre os sujeitos coletivos sindicais, pactos/contratos. Logo, são contratos sociais, privados, que produzem regras jurídicas e não apenas cláusulas obrigacionais.¹⁷⁰

Os sindicatos de categorias profissionais detêm legitimidade, pela ordem jurídica, para celebrarem negociação coletiva trabalhista, sob o ponto de vista dos

¹⁶⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1651-1652.

¹⁷⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1652.

empregados, ao passo que, do ponto de vista dos empregadores, a legitimação pode ser própria, direta, quando se tratar de acordo coletivo de trabalho.¹⁷¹

Quando se tratar de categoria inorganizada em sindicato, caberá às federações a celebração dos instrumentos coletivos para reger as relações das categorias a elas vinculadas, no âmbito de suas representações, e na sua falta às confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais, conforme Artigo 611, § 2º da CLT.¹⁷²

A regra relativa às categorias inorganizadas, embora expressamente prevista, decorre do princípio da liberdade sindical, pois referido princípio assegura aos empregados o direito de representação e participação através da negociação coletiva. Essa regra aplica-se igualmente ao acordo coletivo de trabalho.¹⁷³

A convenção coletiva possui natureza de norma jurídica cujos efeitos alcançam todos os membros da categoria, associados ou não aos sindicatos convenientes. É dotada de efeito obrigacional, ao fixar obrigação diversa daquela prevista em comissão de empresa a ser constituída, e de efeito normativo, ao criar ou ampliar direitos para os trabalhadores, interferindo nos contratos individuais.¹⁷⁴

A negociação também pode ser desenvolvida por meio da empresa, representada pelo acordo coletivo de trabalho, previsto no § 1º do Artigo 611-A da CLT:

Artigo 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
[...]

¹⁷¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1657-1658.

¹⁷² Art. 611 - [...] § 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹⁷³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1658.

¹⁷⁴ FRANCO FILHO, Georgeton de Souza. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 545.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do Artigo 8º desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

O acordo coletivo do trabalho, ao contrário da negociação coletiva, possui, em seus polos subjetivos, empregadores não necessariamente representados por sindicatos. As empresas, individualmente ou em grupo, podem subscrever acordos coletivos com o correspondente sindicato representativo de seus empregados. A presença do sindicato somente é obrigatória quanto ao sindicato representativo dos trabalhadores vinculados à empresa que firma o acordo coletivo de trabalho.¹⁷⁵

Fábio Túlio Barroso refere que o pacto possui “[...] eficácia para os contratos de trabalho existentes no âmbito empresarial, nas empresas que participam da negociação e formalizarem o instrumento.”¹⁷⁶ Por isso, o acordo coletivo do trabalho possui eficácia restrita com relação à convenção coletiva de trabalho.

Para a realização do acordo coletivo de trabalho, não é necessária a presença do sindicato no polo empresarial de contratação, mas é indispensável que ele seja firmado com o sindicato dos trabalhadores, em razão do princípio da proteção do âmbito coletivo. Outra possibilidade de não participação do sindicato no polo empresarial é o entendimento de que, o empregador é um ser coletivo, conforme previsão contida no Artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal.¹⁷⁷

Os acordos coletivos são mais limitados do que a convenção coletiva, cujos efeitos se estendem às partes envolvidas, trabalhadores e à empresa. Do ponto de vista formal, são acordos de vontade, *lato sensu*, ainda que possuam especificidade em relação aos sujeitos envolvidos e sua abrangência. Do ponto de vista substantivo, são regras jurídicas típicas, com área delimitada. Também são abstratos, impessoais, de natureza geral e dirigidos à regulação *ad fututum* de relações trabalhistas.¹⁷⁸

A empresa e o sindicato dos trabalhadores possuem legitimidade para celebrarem o acordo coletivo de trabalho, conforme Artigo 8º, inciso VI da

¹⁷⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1653.

¹⁷⁶ BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010. p. 218.

¹⁷⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1652.

¹⁷⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1652-1653.

Constituição.¹⁷⁹ Diante disso, ficam afastadas quaisquer outras entidades sindicais da tarefa de negociar coletivamente e, por corolário, se houver necessidade, ajuizar dissídio coletivo na Justiça do Trabalho. Entretanto, a regra comporta exceções, conforme dispõe o § 2º, do Artigo 611 da CLT:

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Além do mais, admite-se que trabalhadores negociem diretamente com o empregador, para celebrar acordo coletivo de trabalho, quando houver a recusa do sindicato, nos termos do Artigo 617, § 1º da CLT:

Artigo 617 - Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assume a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Para Maurício Godinho Delgado, a previsão contida no Artigo 617, § 1º da CLT autoriza a substituição do sindicato pela federação e desta pela confederação, na hipótese de recusa sindical à negociação coletiva. Inclusive permite a negociação coletiva diretamente entre trabalhadores e o empregador, se restarem frustradas as tentativas de intermediação sindical. Contudo, a referida norma confronta o princípio da autonomia dos sindicatos e com a norma inserida no Artigo 8º, inciso VI da

¹⁷⁹ Art. 8º [...] VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

Constituição, que dispõe sobre a obrigatoriedade dos sindicatos na negociação coletiva, não sendo recepcionada (revogação tácita).¹⁸⁰

Davi Meirelles ensina que a interpretação mais correta e abrangente deve levar em conta que, no sistema jurídico brasileiro, baseado na Teoria da Recepção, ou seja, a Constituição nova revoga a anterior, mas não a legislação infraconstitucional, que continuará em vigor se os princípios e normas não forem incompatíveis com a nova Constituição. A regra sistematizada no § 1º do Artigo 617 da CLT foi recepcionada pela Constituição Federal, pois os trabalhadores e os empresários são detentores do direito à negociação coletiva, representados por suas respectivas organizações sindicais.¹⁸¹

Por outro lado, há uma corrente jurisprudencial que considera ter havido recepção parcial do Artigo 617, § 1º e § 2º da CLT, pela Constituição, especialmente nos casos em que a recusa do sindicato na participação da negociação coletiva mostrar-se abusiva, inconsistente, caprichosa, ou sem fundamentação respaldada pela ordem jurídica do sindicato autor em negociar.¹⁸²

O Artigo 615 da CLT, por sua vez, prevê a possibilidade de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da convenção ou acordo, devendo ser submetido à aprovação da assembleia geral dos Sindicatos e observar o mesmo rito com as formalidades e prazos quando da celebração original dos diplomas negociais.

Não é possível a extensão da convenção coletiva de trabalho ou do acordo coletivo de trabalho para fora das bases profissionais ou econômicas representadas, nem mesmo o Poder Executivo, Judiciário ou as entidades sindicais detêm tal

¹⁸⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1657.

¹⁸¹ MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. São Paulo: LTr, 2018. p. 80.

¹⁸² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário nº 10768-54.2015.5.03.0000**. Recurso Ordinário. A) Recurso Ordinário do sindicato autor - SENALBA/MG. Ação anulatória. 1. Litigância de má-fé. 2. Crime de falso testemunho. Expedição de ofício ao Ministério Público. Desnecessidade. B) Recurso Ordinário da associação ré – AFFEMG. Ação anulatória. 1. Acordo coletivo firmado sem a presença do sindicato obreiro. Artigo 617 da CLT. Requisitos. Não cumprimento. Nulidade. Efeitos Ex Tunc. [...]. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Recorrente: Sindicato dos Empregados em Entidades de Assistência Social de Orientação e Formação Profissional no Estado de Minas Gerais – SENALBA/MG e Associação dos Funcionários Fiscais do Estado de Minas Gerais – AFFEMG. Recorrido: os mesmos. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, 19 de outubro de 2016. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10768&digitoTst=54&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0000&submit=Consultar>. Acesso em: 13 jun. 2022.

prerrogativa. Na hipótese de haver interesse, as partes deverão submeter ao mesmo procedimento e formalidades da celebração própria de um diploma negocial.¹⁸³

Georgenor de Souza Franco Filho expressa entendimento contrário à tese de que o Artigo 8º, inciso III da Constituição, implica ilegitimidade das centrais sindicais em atuarem pelos trabalhadores de forma ampla, inclusive na Justiça do Trabalho, pelo fato de referido dispositivo mencionar apenas os sindicatos. Para ele, embora elas atuem por via indireta, negociam coletivamente e, por previsão legal, integram diversos conselhos de entidades de direito público. Ademais, o autor ainda refere que a ratificação da Convenção nº 98 da OIT, pelo Brasil, confere poderes às diversas organizações sindicais, conforme previsto no Artigo 14. Com fundamento na teoria da supralegalidade que o Supremo Tribunal Federal (STF) vem adotando, tem-se por superado esse impasse, e as centrais sindicais podem e devem negociar coletivamente. Caso não haja êxito na negociação coletiva, pode ajuizar dissídio coletivo na Justiça do Trabalho.¹⁸⁴

Maurício Godinho Delgado explica que o Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho não reconhecem a legitimidade coletiva às entidades de cúpula do sindicalismo brasileiro, ou seja, centrais sindicais, CUT, CGT, Força Sindical, etc., sob o fundamento de ausência de tipificação legal, sobrepondo-se como mero fato sociopolítico à estruturação sindical regulada na CLT.¹⁸⁵

Cumprе esclarecer que as centrais sindicais não tinham personalidade sindical, ou seja, não podiam representar seus filiados administrativa ou judicialmente. Constituían-se em meras organizações políticas, não governamentais (ONGs), como qualquer outra associação civil sem fins lucrativos definida na legislação comum.¹⁸⁶ Somente com a Lei nº 11.648 de 31/03/2008, as centrais foram formalmente reconhecidas, ainda assim como organizações gerais de trabalhadores, conforme

¹⁸³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1663.

¹⁸⁴ FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 550.

¹⁸⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1658-1659.

¹⁸⁶ MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. São Paulo: LTr, 2018. p. 33.

dispõe o caput do Artigo 1º da lei e não compõem o sistema confederativo, por incompatibilidade.¹⁸⁷

Outrossim, encontra-se pendente de julgamento, no Supremo Tribunal Federal (STF), a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4067, ajuizada em 09/04/2008 pelo partido dos Democratas (DEM), que discute a validade de dispositivos da Lei nº 11.648/08 quanto aos limites da representatividade das centrais sindicais e o recebimento por essas de parcela do imposto sindical (10%). O partido sustenta que os recursos da contribuição sindical têm finalidade específica, “expressamente constitucional”, e não podem ser utilizados para o custeio de atividades que extrapolem os limites das categorias profissionais. Também argumenta que as centrais não têm como finalidade primordial a defesa de interesses de uma ou outra categoria. Somando-se a esses argumentos, o referido partido questiona a possibilidade de que as centrais participem de fóruns e órgãos públicos organizados de forma tripartite (com representantes do Estado, dos trabalhadores e patronais).¹⁸⁸

Além disso, a jurisprudência do STF¹⁸⁹ e do TST¹⁹⁰ não tem considerado constitucional a negociação coletiva intentada entre sindicatos de empregados

¹⁸⁷ Art. 1º-A central sindical, entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, terá as seguintes atribuições e prerrogativas: I - coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e II - participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores. Parágrafo único. Considera-se central sindical, para os efeitos do disposto nesta Lei, a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores.

BRASIL. **Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008**. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11648.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹⁸⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de inconstitucionalidade nº 4067**. Processo n. 0001627-72.2008.1.00.0000. Processual Civil. Agravo regimental. Controle de constitucionalidade concentrado. Admissão de amicus curiae. Prazo. Tribunal Pleno. Recorrente: Democratas (DEM). Relator: Ministro Joaquim Barbosa. Julgamento: 10 mar. 2010. Publicação: 23 abr. 2010. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2609348>. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹⁸⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Mandado de Injunção nº 4398**. Agravo regimental no mandado de injunção. Servidor público. Direito à negociação coletiva. Inexistência de previsão na Constituição Federal. Agravo regimental a que se nega provimento. Impetrante: Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário Federal na Bahia (SINDJUFE/BA). Impetrados: Presidente da República e Presidente da Câmara dos Deputados. Relator: Ministro Luiz Fux. Julgamento: 19 ago. 2015. Publicação: 17 set. 2015. Disponível em:

<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4178728>. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹⁹⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (1ª turma). **Recurso de Revista nº 48800-70.2009.5.15.0141**. Recurso de revista. Servidor público celetista. Acordo coletivo de trabalho. Redução da jornada. Vantagem econômica. Não reconhecimento. Recorrente: Município de Mococa. Recorrido: Juliano dos Reis Rosa. Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa. Julgamento: 19 maio 2015. Disponível em:

<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt>

públicos celetistas e os respectivos entes públicos empregadores. Não se trata de falta de legitimidade do respectivo sindicato de servidores públicos, mas de inaplicabilidade do instituto negocial coletivo à esfera da administração pública. Contudo, é preciso ponderar que a Convenção 151 da OIT, ratificada pelo Brasil, autoriza e estimula a prática da negociação coletiva no segmento estatal, possibilitando novas interpretações sobre esta matéria. Ademais, deve-se ponderar que a ratificação da Convenção 151 da OIT ocorreu em 2010 pelo Decreto Legislativo nº 206 e que a Constituição Federal naturalmente impõe obstáculos ao manejo da negociação coletiva a certas matérias, especialmente àquelas que oneram os cofres públicos.¹⁹¹

Importante dizer que o TST, a partir de 2012, alterou a redação da Orientação Jurisprudencial nº 5 da Sessão de Dissídios Coletivos, permitindo a ação de dissídios coletivos de pessoa jurídica de direito público, exclusivamente para apreciação de cláusulas sociais, quando não há conteúdo econômico.¹⁹²

Conforme exposto, o acordo coletivo e a convenção coletiva diferenciam-se pelos sujeitos pactuantes e pela abrangência de suas regras jurídicas. Assim, a convenção coletiva incide em um universo mais amplo, caracterizado pela base profissional e econômica representada pelos respectivos sindicatos, observando-se a base territorial dessas representações. A convenção abrange todas as empresas e respectivos empregados englobados nas respectivas categorias econômicas e profissionais. Já o acordo coletivo de trabalho possui abrangência mais restrita, vinculando à empresa ou ao conjunto de empresas que tenham firmado os referidos diplomas. Não vincula empresas que não pactuaram, nem atinge os seus empregados, ainda que se trate da mesma categoria econômica ou profissional.¹⁹³

Os instrumentos negociais são dotados de regras jurídicas e cláusulas contratuais. Dito de outra forma, o conteúdo engloba dispositivos normativos e

=&numeroTst=48800&digitoTst=70&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0141.
Acesso em: 13 jun. 2022.

¹⁹¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1659.

¹⁹² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial da SDC nº 05.05**. Dissídio coletivo. Pessoa jurídica de direito público. Possibilidade jurídica. Cláusula de natureza social. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2012]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html#TEMA5. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹⁹³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1654.

obrigacionais. As regras jurídicas geram direitos e obrigações que integram os contratos individuais de trabalho das respectivas bases representadas, embasam a própria existência da negociação coletiva, enquanto mecanismos geradores de fontes normativas autônomas do Direito do Trabalho. Já as cláusulas contratuais criam direitos e obrigações para as partes contratantes: sindicato dos trabalhadores e sindicato da empresa, quando da convenção coletiva ou sindicato obreiro e empresa, quando se tratar de acordo coletivo do trabalho.¹⁹⁴

Alonso Garcia refere-se às cláusulas como normativas, obrigacionais e de garantia, observando-se que as duas primeiras tratam das regras jurídicas e cláusulas contratuais. Já a última trata da regulação do próprio instrumento normativo: vigência, eficácia e duração.¹⁹⁵

A negociação também poderá ser desenvolvida a partir do contrato coletivo, entretanto, no Brasil, não é uma figura institucionalizada na negociação coletiva, pois a Lei não tipificou ou regulou, nem mesmo os seres coletivos demonstraram interesse ou força organizativa para sua implementação. A Lei nº 8.542/1992, que dispõe sobre a política nacional de salários,¹⁹⁶ e a Lei nº 12.815/2013, que trata do trabalho portuário,¹⁹⁷ mencionam a figura sem a sua tipificação. Maurício Delgado refere que o pacto contratual coletivo, celebrado no exercício da autonomia privada, tem aptidão para produzir normas, não afastando a ideia de acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho. Contudo, sua abrangência é maior, o que leva à conclusão de que somente justificaria a sua implementação caso fossem superadas

¹⁹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1660.

¹⁹⁵ GARCIA, Alonso. **Curso de derecho del trabajo**. Barcelona: Ediciones Ariel S.A, 1973. p. 232.

¹⁹⁶ Art. 1º A política nacional de salários, respeitado o princípio da irredutibilidade, tem por fundamento a livre negociação coletiva e reger-se-á pelas normas estabelecidas nesta lei.

BRASIL. **Lei nº 8.542, de 23 de dezembro de 1992**. Dispõe sobre a política nacional de salários. Brasília, DF: Presidência da República, 1992. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8542.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹⁹⁷ BRASIL. **Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013**. Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários; altera as Leis nºs 5.025, de 10 de junho de 1966, 10.233, de 5 de junho de 2001, 10.683, de 28 de maio de 2003, 9.719, de 27 de novembro de 1998, e 8.213, de 24 de julho de 1991; revoga as Leis nºs 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, e 11.610, de 12 de dezembro de 2007, e dispositivos das Leis nºs 11.314, de 3 de julho de 2006, e 11.518, de 5 de setembro de 2007; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2013. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12815.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

algumas questões óbvias da limitação das figuras já existentes no nosso ordenamento.¹⁹⁸

A convenção e o acordo coletivo são instrumentos formais solenes, lançados por escrito, submetidos à divulgação pública razoável para sua concepção e concretização do rito exigido. A solenidade deve ser observada, porque se trata de um mecanismo criador de regras jurídicas.¹⁹⁹

A negociação coletiva somente será válida se cumprir os requisitos formais, ou seja, ampla divulgação, pauta publicizada, quórum para instalação e deliberação da assembleia, termo escrito das regras e cláusulas estipuladas.²⁰⁰

Os critérios que devem ser observados referem-se à forma escrita, sem emendas, rasuras, número de vias de acordo os sindicatos e empresas acordantes, além do conteúdo mínimo obrigatório exigido.²⁰¹

O rito inicia com a convocação da assembleia, a qual se realiza conforme os estatutos sindicais. O quórum de comparecimento e votação para decidir sobre convenção coletiva de trabalho é de 2/3 dos associados em primeira convocação; de 1/3 em segunda; reduzindo-se para 1/8 quando as entidades sindicais possuírem mais de cinco mil associados. Para acordo coletivo de trabalho, o quórum será o mesmo, levando-se em conta apenas os interessados: 2/3 destes em primeira convocação e 1/3 em segunda convocação, conforme disposto no Artigo 612 e parágrafo único da CLT.²⁰²

Na verdade, cabe esclarecer que o cancelamento das Orientações Jurisprudenciais números 13 e 21 da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho resultou no entendimento de que o Artigo 612 da CLT não foi

¹⁹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1665.

¹⁹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1661.

²⁰⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1661.

²⁰¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1661.

²⁰² FRANCO FILHO, Georgeton de Souza. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 550.

recepcionado pelo Artigo 8º, inciso I da Constituição Federal,²⁰³ que faculta sobre a liberdade sindical e a vedação do Poder Público na interferência e intervenção da organização sindical. O Juiz do Trabalho Rodrigo Trindade de Souza esclarece que cabe aos sindicatos estabelecer, em seus respectivos estatutos sociais, os requisitos formais de convocação de assembleias e respectivos quóruns para deliberação sobre as negociações coletivas. Isso não significa dizer que os sindicatos estão livres de qualquer controle, ou que possam posicionar-se acima da legislação heterônoma estatal, mas que são livres para disciplinar internamente, em seus estatutos, a melhor forma para processar a negociação coletiva. O abuso de direito por desvio de finalidade do direito à liberdade de organização é vedado, como exemplo a ausência de ampla publicidade da assembleia para permitir a negociação contrária aos interesses da categoria.²⁰⁴

Maurício Godinho Delgado destaca que o quórum previsto na CLT afronta o princípio constitucional da autonomia dos sindicatos, porque se trata da regência dos estatutos sindicais, os quais devem sempre observar os princípios da lealdade, transparência, racionalidade, razoabilidade, vedação ao abuso de direito. Diante disso, atualmente, o entendimento que prevalece é o quórum estabelecido no estatuto sindical.²⁰⁵

A fim de assegurar a publicidade e, conseqüentemente, a exigibilidade do negociado entre as partes e perante terceiros, é indispensável que sindicatos convenientes ou empresas acordantes efetuem, isoladamente ou em conjunto, o depósito de uma via do instrumento, no prazo de oito dias de sua assinatura, para fins de registro e arquivamento, no atual órgão competente do Ministério da Economia, conforme Artigo 614 da CLT.

O registro possui tamanha importância que a norma passará a vigorar somente após três dias de sua efetivação. No prazo de cinco dias após o depósito, deverá ser afixada em local visível nas sedes dos sindicatos convenientes e dos estabelecimentos

²⁰³ Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

²⁰⁴ SOUZA, Rodrigo Trindade de (org.). **CLT comentada**: pelos juizes do Trabalho da 4ª Região. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2018. p. 483.

²⁰⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1662.

das empresas abrangidas uma cópia autenticada, a fim de que todos os trabalhadores tenham acesso pleno e imediato dos instrumentos, nos termos dos §§ 1º e 2º, do Artigo 614 da CLT.

Ocorre que alguns doutrinadores, a exemplo de José Augusto Rodrigues Pinto, entendem que o requisito, no que tange à vigência dos diplomas autônomos trabalhistas, não foi recepcionado pela Constituição, conforme segue:

[...] nenhuma formalidade se antepõe à eficácia da Convenção Coletiva, uma vez assinadas pelas partes legitimadas a celebrá-la, nada impedindo seu registro público para efeitos de emprestar-lhes validade '*erga omnes*', por efeito da publicidade.²⁰⁶ (grifo do autor).

No entanto, o autor José Augusto Rodrigues Pinto ressalta que a tendência jurisprudencial não diferencia a regra contida na CLT com o princípio da autônomo acolhido pela Constituição.²⁰⁷ Nesse sentido, é o entendimento da Orientação Jurisprudencial nº 34 da Seção Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho.²⁰⁸

Assim, mesmo considerando obrigatório o depósito administrativo do diploma autônomo, resta preservado seu caráter de documento comum às partes, sejam as partes coletivas, empregados, empregadores, individualmente considerados.²⁰⁹ A prova no processo judicial pode ser realizada por meio de cópia simples, não autenticada, desde que ausente impugnação quanto ao conteúdo, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 36 da Subseção Especializada em Dissídios Individuais – SBDI-I do Tribunal Superior do Trabalho.²¹⁰

A via negocial pode resultar a redução salarial (Artigo 7º, inciso VI da Constituição); compensação de horário e redução de jornada de trabalho (Artigo 7º,

²⁰⁶ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. p. 220 (grifo do autor).

²⁰⁷ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. p. 220-221.

²⁰⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial da SDC nº 05.34**. Acordo extrajudicial. Homologação. Justiça do Trabalho. Prescindibilidade. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [1998]. Disponível em:

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_21.html#TEMA34. Acesso em: 13 jun. 2022.

²⁰⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1663.

²¹⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial da SBDI-I nº 01.36**. Instrumento normativo. Cópia não autenticada. Documento comum às partes. Validade (título alterado e inserido dispositivo). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2005]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_021.htm#TEMA36. Acesso em: 13 jun. 2022.

inciso XIII da Constituição); regulação de jornada em turnos ininterruptos de revezamento (Artigo 7º, inciso XIV da Constituição); reconhecimento de convenções e acordos coletivos de trabalho (Artigo 7º, inciso XXVI da Constituição); participação obrigatória de sindicatos em negociações coletivas (Artigo 8º, inciso VI da Constituição); e exigência de realização de negociação coletiva (Artigo 114, § 1º da Constituição).

O diploma negocial coletivo produz efeitos aos sujeitos envolvidos: as partes acordantes, aquelas que sofrem repercussões diretas das cláusulas obrigacionais, cujo efeito é *inter partes*, e as bases profissionais e econômicas respectivamente representadas na dinâmica negocial, recebendo repercussões diretas dos dispositivos elaborados, com efeito *erga omnes*, observada a base territorial. Na prática, o efeito *erga omnes* tem sido restringido quando se tratar de categoria diferenciada – motoristas e professores, estando vinculados ao empregador somente nos casos em que representados na celebração da convenção, conforme Súmula 374 do TST.²¹¹

Podem existir concomitantemente acordo ou convenção coletiva de trabalho, considerando que a convenção coletiva de trabalho possui uma abrangência maior se comparada ao acordo coletivo de trabalho. Por isso, na prática, pode existir convenção coletiva de trabalho com abrangência de uma determinada categoria do Estado, por exemplo, e acordo coletivo de trabalho celebrado com uma empresa da mesma base territorial, categoria econômica. Contudo, no caso de haver conflito entre os instrumentos, prevalecerão as condições estabelecidas no acordo coletivo de trabalho, não importando os efeitos (se mais ou menos benéfico ao trabalhador), nos termos do Artigo 620 da CLT.²¹²

Posto isso, no próximo tópico, analisam-se as alterações significativas no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, que foram promovidas pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, conhecida como “Reforma Trabalhista”.

²¹¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 374**. Norma coletiva. Categoria diferenciada. Abrangência (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 55 da SBDI-1). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2005]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-374. Acesso em: 13 jun. 2022.

²¹² Art. 620 - As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

2.3 Alterações decorrentes da Reforma Trabalhista no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho

A Reforma Trabalhista alterou as regras relacionadas à negociação coletiva e à organização sindical dos trabalhadores, com a promessa de aprimorar as relações de trabalho por meio da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores. As principais medidas adotadas foram a prevalência do negociado sobre o legislado, alteração da hierarquia das normas regulamentadoras entre acordo individual, acordo coletivo e convenção coletiva, proibição da ultratividade das cláusulas negociais e ampliação das possibilidades de negociação individual entre empregado e empregador.²¹³

Por intermédio do Artigo 611-A da CLT,²¹⁴ incluído pela Reforma Trabalhista, vários temas foram previstos sobre os quais podem ser objetos de negociação coletiva do trabalho (acordo ou convenção coletiva de trabalho), sendo imprescindível a participação do sindicato profissional correspondente, cujas cláusulas negociais possuem prevalência sobre a Lei.

Acresça-se a esse rol de permissões contidas no dispositivo 611-A da CLT os temas e verbas que são vedadas para a negociação coletiva trabalhista, previstas no

²¹³ SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (orgs.). **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 183.

²¹⁴ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); II - banco de horas anual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); VI - regulamento empresarial; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); X - modalidade de registro de jornada de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XI - troca do dia de feriado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XII - enquadramento do grau de insalubridade; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (Incluído pela lei nº 13.467, de 2017).

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

Artigo 611-B da CLT.²¹⁵ Tal elenco não pode ser objeto de exclusão ou redução, seja por acordo, seja por convenção coletiva de trabalho, pois trata-se de parcelas de indisponibilidade absoluta e são considerados objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho.²¹⁶

²¹⁵ Artigo 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); IV - salário mínimo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); V - valor nominal do décimo terceiro salário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); VIII - salário-família; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); IX - repouso semanal remunerado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XI - número de dias de férias devidas ao empregado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XIX - aposentadoria; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XXVII - direito de greve competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

²¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1692.

Importante destacar que, o parágrafo único do Artigo 611-B da CLT,²¹⁷ incluído pela Reforma Trabalhista como sendo uma regra flexibilizadora, ou seja, parcela de indisponibilidade relativa, cujas regras de duração do trabalho e intervalos não ostentam a natureza de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins de negociação coletiva trabalhista.

Cabe citar ainda que, alguns incisos e parágrafos dos Artigos 611-A e 611-B têm constitucionalidade questionada pela doutrina e perante o Supremo Tribunal Federal, mas que não serão objeto de análise neste estudo.²¹⁸

²¹⁷ Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: [...] Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste Artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

²¹⁸ Neste sentido, cabe referir a Ação por Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 422, que discute a validade de pactuação sobre a prorrogação da jornada de trabalho em atividades insalubres sem a previa licença das autoridades competentes. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental ADPF nº 422**. Direito processual constitucional. Arguição de descumprimento de preceito fundamental. Cabimento. 1. Não se exige a demonstração de controvérsia constitucional relevante nas hipóteses de arguição de descumprimento de preceito fundamental na modalidade autônoma. 2. Agravo interno a que se dá provimento. Tribunal pleno. Relatora: Ministra Rosa Weber. Requerente: Confederação Nacional da Indústria. Julgamento: 27 set. 2021. Publicação: 05 out. 2021. Disponível em <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5050624>. Acesso em: 13 jun. 2022.

Vale citar ainda, o Agravo em Recurso Extraordinário (ARE) nº 1121633 que discute a validade de norma coletiva que restringe direitos trabalhistas não delimitados constitucionalmente. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agravo em Recurso Extraordinário nº 1121633**. Tribunal pleno. Recurso extraordinário com agravo. 2. Direito do Trabalho. 3. Validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista. Matéria constitucional. Revisão da tese firmada nos temas 357 e 762. 4. Repercussão geral reconhecida. Reclamante: Mineração Serra Grande S.A. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Julgamento: 02 maio 2019. Publicação: 23 maio 2019. Disponível em <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427>. Acesso em: 13 jun. 2022.

E a Ação por Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 381, que discute a validade de norma coletiva que restrinja ou limite direitos trabalhistas não constitucionalmente previstos, inclusive os que versam sobre a aplicação do art. 62, inciso I da CLT aos motoristas profissionais externos do setor de transporte de cargas. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental ADPF nº 381**. Requerente: Confederação Nacional do Transporte – CNT. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4915149>. Acesso em: 13 jun. 2022.

Importante referir que, o relator Ministro Gilmar Mendes, considerou que a matéria em debate na ADPF nº 381 é a mesma constante no Tema 1.046 de repercussão geral (ARE 1121633). Assim, por ter sido decretada a suspensão nacional dos processos relativos ao Tema 1.046, restou deferida a medida cautelar na ADPF para determinar a suspensão de todos os processos pendentes que versem sobre a matéria. Em recente decisão, na data de 02/06/2022, o Supremo Tribunal Federal deu provimento ao Agravo em Recurso Extraordinário quanto à prevalência do negociado sobre o legislado e, por maioria dos votos, fixou a seguinte tese: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”. Por oportuno, cabe referir que a decisão ainda não transitou em julgado. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo ARE nº 1121633**. Reclamante: Mineração Serra Grande S.A. Relator: Ministro Gilmar Mendes.

A Reforma Trabalhista trouxe novo entendimento sobre a contribuição sindical, modificando os Artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602, tornando facultativa a contribuição sindical, pois acrescentou a exigência de prévia e expressa autorização do empregado para o desconto da contribuição anual.²¹⁹ Na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5.794, o Supremo Tribunal Federal (STF) considerou constitucional tal alteração, colocando fim às discussões travadas após a vigência da Lei nº 13.467/2017.²²⁰

A queda na arrecadação decorrente do fim da obrigatoriedade da contribuição sindical foi de grande magnitude para os sindicatos. No entanto, as dificuldades e a crise podem, paradoxalmente, oferecer novas possibilidades para o sindicalismo se reinventar. O fim da contribuição social pode ser visto como algo positivo, porque combate o paternalismo e obriga o dirigente sindical a “sair do comodismo”. Todavia, não se pode perder de vista o fato de que os sindicatos sofrem mais pressão patronal para aceitarem a flexibilização de direitos no processo de negociação e têm menos dinheiro para a realização de suas atividades.²²¹

Na opinião do professor Óscar Ermida Uriarte, o principal motivo pela crise que vive o sindicato atualmente, pelo menos no que diz respeito à realidade latino-americana, está fortemente ligada à queda da possibilidade real de implementação de um sistema socialista, da queda do mundo bipolar existente até meados do século XX. Nas suas palavras:

Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427>. Acesso em: 13 jun. 2022.

²¹⁹ CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários a reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

²²⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI 5794**. Ementa: Direito Constitucional e Trabalhista. Reforma Trabalhista. Facultatividade da Contribuição Sindical. Constitucionalidade. Inexigência de Lei Complementar. Desnecessidade de lei específica. Inexistência de ofensa à isonomia tributária (Art. 150, II, da CRFB). Compulsoriedade da contribuição sindical não prevista na Constituição (Artigos 8º, IV, e 149 da CRFB). Não violação à autonomia das organizações sindicais (art. 8º, I, da CRFB). Inocorrência de retrocesso social ou atentado aos direitos dos trabalhadores (Artigos 1º, III e IV, 5º, XXXV, LV e LXXIV, 6º e 7º da CRFB). Correção da proliferação excessiva de sindicatos no Brasil. Reforma que visa ao fortalecimento da atuação sindical. Proteção às liberdades de associação, sindicalização e de expressão (Artigos 5º, incisos IV e XVII, e 8º, caput, da CRFB). Garantia da liberdade de expressão (art. 5º, IV, da CRFB). Ações Diretas de Inconstitucionalidade julgadas improcedentes. [...]. Tribunal pleno. Relator: Ministro Edson Fachin. Julgamento: 29 jun. 2018. Publicação: 23 abr. 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur402320/false>. Acesso em: 13 jun. 2022.

²²¹ GALVÃO, Andréia. Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGIERAS, Vitor Araújo (orgs.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 206-222. *E-book*.

La caída del muro o la caducidad del mundo bipolar del siglo XX ha operado fuertemente debilitando la posición de los trabajadores. Em efecto, la existencia de la alternativa del denominado socialismo real exigía a los sistemas capitalistas mantener un cierto rostro humano ante los trabajadores. Desaparecida la alternativa, pudieron mostrarse tal cual eran, sin necesidad de concesiones.²²²

De toda sorte, Andréia Galvão ressalta que o papel fundamental dos sindicatos reside na defesa dos interesses dos trabalhadores, por isso os sindicatos precisam desenvolver novas estratégias para se adequar ao novo contexto:

A preservação e fortalecimento dos sindicatos dependem de um trabalho intenso de formação sindical, de construção de laços de solidariedade, de um sentido de unidade e de coletividade que torne os sindicatos representativos dos trabalhadores e menos dependentes do Estado.²²³

A mudança no modelo sindical brasileiro é uma preocupação trazida por Georgenor de Souza Franco Filho, pois, enquanto permanecer o sindicalismo que existe hoje no Brasil, não haverá, de modo justo e equitativo, a verdadeira supremacia do negociado pelo legislado, fazendo-se necessária a revisão do Artigo 8º da Constituição, bem como a ratificação da Convenção nº 87 da OIT:

O nosso sindicalismo continua sem rumo, sem representatividade, com muitos dos seus dirigentes eternizados no poder, sem sequer possuírem identidade com sua profissão original. Os perigos do passado permanecem no presente e, certamente, para o trabalhador (o comum, aquele que continua no chão da fábrica) o seu sindicato ainda está longe de ser o ideal, salvo, reiteramos, honrosas exceções.²²⁴

Depreende-se que os sindicatos são indispensáveis na atuação dos direitos e interesses dos trabalhadores, fruto da negociação coletiva, mas a ausência de receita

²²² URIARTE, Oscar. Crítica de la libertad sindical. **Derecho PUCP**, Lima, n. 68, p. 33-61, jun. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.001>. Acesso em: 13 jun. 2022. “A queda do muro ou a expiração do mundo bipolar do século XX enfraqueceu fortemente a posição dos trabalhadores. Com efeito, a existência da alternativa do chamado socialismo real exigia que os sistemas capitalistas mantivessem uma certa face humana perante os trabalhadores. Uma vez que a alternativa desaparecesse, eles poderiam se mostrar como eram, sem a necessidade de concessões” (tradução nossa).

²²³ GALVÃO, Andréia. Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGIERAS, Vitor Araújo (orgs.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 219. *E-book*.

²²⁴ FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 561-562.

e a quantidade excessiva de sindicatos existentes no Brasil gera a necessidade de que eles modifiquem seu comportamento. Nesse sentido é necessário que atuem na defesa dos direitos e interesses de todos os integrantes da categoria que representam (sindicalizados ou não), conforme determina o inciso III do Artigo 8º da Constituição, bem como, igualmente, promovam a obtenção de conquistas para seus associados, atraindo, dessa forma, o ingresso de trabalhadores não sindicalizados, e, com a filiação aumentando, maiores recursos igualmente serão obtidos.²²⁵

Outra alteração promovida pela Reforma Trabalhista diz respeito à vedação da ultratividade. O Artigo 614, § 3º da CLT prevê que a norma acolhida poderá ter duração de até dois anos, a contar da data do depósito perante o órgão do Ministério da Economia, sendo vedada a ultratividade, conforme segue:

Artigo 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

A ultratividade é o mecanismo por meio do qual, expirado o prazo de vigência de uma norma coletiva, ocorre a sobrevivência das condições de trabalho mesmo depois, até que outra cláusula suprima ou modifique expressamente aquelas anteriormente previstas.²²⁶ A ultratividade das normas coletivas nunca esteve prevista em lei, uma vez que a norma celetista limita-se a estabelecer duração máxima na convenção coletiva de dois anos, conforme disposição contida no Artigo 614, § 3º da CLT, mas a prática juslaborativa demonstra que as partes coletivas tendem a restringir a duração pelo período de um ano.²²⁷

²²⁵ FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 567.

²²⁶ FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Reforma trabalhista em pontos**: de acordo com a Lei nº 13.467/17 (Atualizado pela Portaria MTb nº 349/18 e pela Instrução Normativa TST nº 41/18). 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. *E-Book*. p. 141.

²²⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1663.

Trata-se de um princípio que se aplica às normas de coletivas de trabalho como instrumento para manutenção de um determinado “status” legal, como forma de suprir o vazio existente entre a perda de vigência de uma norma coletiva (acordo ou convenção coletiva de trabalho) e o novo instrumento que resultará da negociação coletiva. Via de regra, destina-se a beneficiar somente a classe dos trabalhadores.²²⁸

Existem três principais correntes interpretativas acerca da aderência ou não, nos contratos de trabalho em vigor, dos dispositivos de diploma normativo em final de duração. A primeira trata-se da aderência irrestrita, a qual confere ultratividade plena aos dispositivos negociais coletivos aos contratos de trabalho. Nesse contexto, as regras dos acordos ou convenções coletivas de trabalho ingressam para sempre nos contratos individuais, não podendo ser suprimidos. A segunda posição interpretativa, denominada de aderência limitada pelo prazo (sem ultratividade), considera que os dispositivos dos diplomas negociados vigoram no prazo assinado a tais diplomas. A terceira diz respeito à aderência limitada por revogação (ultratividade relativa), cujos preceitos dos diplomas normativos negociados vigoram até que novo diploma negocial coletivo os revogue. Nesse caso, também pode ocorrer a revogação tácita, ou seja, quando novo diploma passa a regular um conjunto de matéria, omitindo-se preceitos da velha convenção ou acordo coletivo, independentemente de haver efetiva incompatibilidade entre os dispositivos do novo e do velho. Desse modo, poderia ocorrer a revogação tácita se despontasse incompatibilidade entre os preceitos confrontados.²²⁹

Uma breve retomada no contexto histórico faz-se pertinente para a discussão acerca da ultratividade, pois a jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos (SDC) do TST, desde 2008, encaminhou-se na direção da corrente intermediária, seguido pela aprovação do Precedente Normativo nº 120 da SDC²³⁰ em 2011 e, por fim, em

²²⁸ FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Reforma trabalhista em pontos**: de acordo com a Lei nº 13.467/17 (Atualizado pela Portaria MTb nº 349/18 e pela Instrução Normativa TST nº 41/18). 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. *E-Book*. p. 141.

²²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1675.

²³⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial da SDC nº 05.120**. Sentença normativa. Duração. Possibilidades e limites (positivo). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2011]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN120. Acesso em: 13 jun. 2022.

setembro de 2012, pelo novo texto da Súmula 277 do TST.²³¹ Entretanto, o Ministro Gilmar Mendes, relator da Ação de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 323, em decisão monocrática liminar, cancelou os efeitos da Súmula nº 277 até o julgamento final da questão e determinou a suspensão de todos os processos que versem sobre o tema em questão a partir de setembro de 2016. E, na data de 27/05/2022, o Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, julgou procedente a ação de arguição de descumprimento de preceito fundamental, de modo a declarar a inconstitucionalidade da Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho, bem como as decisões judiciais que aplicam o princípio da ultratividade de acordos e convenções coletivas no âmbito trabalhista. Por oportuno, cabe dizer que ainda não houve trânsito em julgado da decisão.²³²

Atualmente, em razão da decisão do STF na ADPF 323, encontra-se vedada qualquer viabilidade de inclusão da ultratividade na legislação infraconstitucional, na medida em que o Plenário do Supremo Tribunal Federal entendeu que a jurisprudência trabalhista que autoriza a ultratividade das normas é incompatível com os princípios da legalidade, da separação dos Poderes e da segurança jurídica.²³³

Maurício Godinho Delgado considera que a corrente intermediária da ultratividade relativa ou provisória das cláusulas coletivas negociadas “mostra-se tecnicamente mais correta”. Isso porque trata de norma jurídica e norma provisória como sendo, regra geral, uma excepcionalidade e “doutrinariamente mostra-se mais

²³¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 277**. Convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. Eficácia. Ultratividade (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Súmula cuja aplicação está suspensa nos termos da medida cautelar deferida nos autos do processo STF-ADPF Nº 323/DF, Rel. Min. Gilmar Mendes. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2012]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277. Acesso em: 13 jun. 2022.

²³² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de descumprimento de preceito fundamental 323**. Ementa: O Tribunal, por maioria, julgou procedente a presente arguição de descumprimento de preceito fundamental, de modo a declarar a inconstitucionalidade da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, na versão atribuída pela Resolução 185, de 27 de setembro de 2012, assim como a inconstitucionalidade de interpretações e de decisões judiciais que entendem que o art. 114, parágrafo segundo, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, autoriza a aplicação do princípio da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas, tudo nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber e Ricardo Lewandowski. Plenário, Sessão Virtual de 20.5.2022 a 27.5.2022. Tribunal pleno. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Julgamento: 27 mai. 2022. Publicação: 30 mai. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4599102>. Acesso em: 13 jun. 2022.

²³³ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Normas coletivas expiradas só podem ser mantidas com nova negociação, decide STF**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=487974&ori=1>. Acesso em: 13 jun. 2022.

sábia”, por ser harmônica aos objetivos do Direito Coletivo do Trabalho, como a busca pela paz social, aperfeiçoamento das condições de trabalho e a promoção da adequação setorial justralhista. A provisoriedade conspira contra os objetivos, enquanto que o critério da aderência por revogação incentiva a negociação coletiva.²³⁴

A ultratividade garante a real efetividade ao princípio da equivalência dos contratantes coletivos, pois promove a proteção contra possíveis perdas e diminuições de direitos adquiridos pelos trabalhadores.²³⁵ Sem a ultratividade relativa, não é possível falar em equivalência entre os contratantes coletivos, pois, ao findar a vigência da norma coletiva, automaticamente serão suprimidos direitos e garantias dos trabalhadores, levando os obreiros e seu sindicato a uma posição de grave desvantagem em face de seu empregador.²³⁶

A Reforma Trabalhista contradisse o princípio do negociado sobre o legislado, proibindo um resultado possível da negociação, que seria a adoção da ultratividade pelo interesse comum das partes. Essa contradição fragiliza o poder de barganha dos trabalhadores diante da iminência da perda da validade das cláusulas, ficando pressionados a aceitarem cláusulas desfavoráveis.²³⁷

A negociação coletiva não deve ser considerada um direito neutro, que possa ser utilizado em igualdade de condições pelo empregador e pelos trabalhadores. Pelo contrário, o reconhecimento do direito à negociação coletiva é um dos conteúdos da liberdade sindical e, portanto, atua como um instrumento essencial das organizações sindicais para o progresso daqueles a quem representam.²³⁸

A negociação coletiva trabalhista pressupõe o respeito aos princípios e requisitos legais, sob pena de transformar em perverso instrumento de precarização de direitos individuais e sociais fundamentais trabalhistas, sem mencionar a inversão

²³⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1675.

²³⁵ PEREIRA, Marcos José. Direito fundamental à negociação coletiva de trabalho: a reforma trabalhista e o instituto da ultra-atividade das normas coletivas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**: Brasília. Rio de Janeiro, v. 84, n. 1, p. 189-210, jan. 2018.

²³⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017.

²³⁷ SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (orgs.). **Reforma Trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 190.

²³⁸ AFONSO MELLADO, Carlos Luis. **La ultraactividad de los convenios colectivos**: una propuesta integral. Albacete: Bomarzo, 2015.

da lógica e estrutura normativas e principiológicas da Constituição, centradas na pessoa humana, na ordem social e jurídica.²³⁹

Por isso, manter um critério interpretativo, mediante o qual, em um dia, dezenas de cláusulas e direitos inerentes de instrumentos coletivos poderiam desaparecer da regência normativa das categorias e dos contratos de trabalho, abrindo-se limbo jurídico nesse segmento socioeconômico e profissional, consistiria no desequilíbrio desproporcional da “balança de poder” existente entre o sindicato dos trabalhadores e a respectiva empresa ou a categoria econômica. A suspensão dos efeitos jurídicos da decisão monocrática da ADPF 323 promove um desequilíbrio entre os contratantes coletivos trabalhistas na ordem jurídica e na sociedade brasileira e contribui para o desprestígio da negociação coletiva trabalhista.²⁴⁰

A Reforma Trabalhista, nesse ponto, foi um fator que dificultou aos trabalhadores o processo de negociação coletiva no primeiro trimestre de 2018, pois interferiu no ambiente de negociação, desequilibrando o poder de barganha das partes, em favor dos empregadores. Em razão disso, houve degradação do conteúdo dos acordos e convenções coletivas, o que se traduz na perda de direitos e novas regras negativas para os trabalhadores.²⁴¹

Em sentido contrário, José Claudio Monteiro de Brito Filho entende que a ultratividade não é benéfica à negociação coletiva, defendendo que as normas coletivas não devem ser incorporadas aos contratos individuais de trabalho, em respeito ao sentido da contratação coletiva de estabelecer as condições de trabalho de forma temporária. Assim, somente algumas cláusulas podem ter efeitos que perdurem após a perda de vigência, como as cláusulas de reajuste de salários. A ultratividade, além de não ter previsão legal, acaba por desestimular uma negociação coletiva mais franca, por isso a alteração promovida pela Reforma Trabalhista “[...] foi

²³⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1586.

²⁴⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1586 e 1588.

²⁴¹ SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (orgs.). **Reforma Trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 192.

uma boa alteração, e que agora deve fazer cessar essa nociva forma de desestimular a contratação coletiva.”²⁴²

De acordo com Georgenor de Souza Franco Filho, é certo que a ultratividade viola o critério de concessões mútuas na negociação coletiva e que obstaculiza o incremento dessa forma de composição dos conflitos. O entendimento jurisprudencial, antes da Reforma Trabalhista, que fixava a vigência das cláusulas coletivas até a chegada da norma superveniente, “[...] enfraquecia e dificultava a negociação coletiva, no mínimo engessando cláusulas que poderiam ser modificadas de acordo com as reais necessidades da categoria.”²⁴³ Por outro lado, assegurava aos trabalhadores os benefícios existentes nas normas coletivas, após o prazo de vigência até que outra a substituísse, mantendo, modificando ou até mesmo eliminando um direito existente na norma anterior.²⁴⁴

O direito adquirido deriva exclusivamente do contrato individual, não se aplica à vantagem decorrente da negociação coletiva, e a norma deve ser expressão da autonomia coletiva. Nesse aspecto, a Reforma favorece os sindicatos profissionais autênticos.²⁴⁵ Ives Gandra Martins da Silva Filho explica:

[...] a expressão ‘anteriormente’ teve apenas a finalidade de deixar claro que, no exercício do poder normativo pela Justiça do Trabalho, se a norma coletiva anterior fosse um acordo ou convenção coletiva, deveria ela ser o patamar mínimo além das normas legais e constitucionais. Ou seja, a expressão e o comando constitucional como um todo dizem respeito aos julgamentos dos dissídios coletivos, não tratando dos contratos individuais de trabalho.²⁴⁶ (grifo do autor).

²⁴² BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical**: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT – Proposta de inserção de comissão de empresa. São Paulo: LTr, 2019. p. 229-231.

²⁴³ FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Reforma trabalhista em pontos**: de acordo com a Lei nº 13.467/17 (Atualizado pela Portaria MTb nº 349/18 e pela Instrução Normativa TST nº 41/18). 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. *E-Book*. p. 141.

²⁴⁴ FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Reforma trabalhista em pontos**: de acordo com a Lei nº 13.467/17 (Atualizado pela Portaria MTb nº 349/18 e pela Instrução Normativa TST nº 41/18). 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. *E-Book*. p. 141.

²⁴⁵ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Modernas reformas laborais: redução do intervencionismo estatal: aumento do poder de gestão do empregador. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 3, p. 89-99, jul/set 2018.

²⁴⁶ MARTINS FILHO, Ives Gandra. Reflexões com vistas à modernização da legislação trabalhista por ocasião dos 75 anos da Justiça do Trabalho no Brasil. *In*: MENDES, Gilmar Ferreira; MARTINS FILHO, Ives Gandra (coord.). **1º Caderno de Pesquisas Trabalhistas**. Porto Alegre: Lex Magister, 2017.

A pesquisa comparada realizada por Denise de Oliveira Horta sobre a vigência e efeitos das normas coletivas no Brasil e na Espanha, revelou que a ultratividade das normas coletivas influencia na efetividade do direito fundamental à negociação, tendo em vista que a sua ausência pode dificultar o exercício do direito por parte dos sindicatos obreiros. Entretanto, “[...] não é possível isolar a variável ‘ultratividade’ para obter uma resposta definitiva, já que outros fatores também são determinantes no exercício do referido direito, como o grau de liberdade sindical.”²⁴⁷ (grifo da autora).

Os interlocutores sociais devem promover a negociação coletiva como forma de preservar e garantir os direitos, tendo em vista a inexistência da ultratividade no Direito do Trabalho.²⁴⁸

A limitação da interpretação do Poder Judiciário quanto aos instrumentos oriundos da negociação coletiva, convenções e acordos coletivos, sob o aspecto do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, também foi objeto de alteração pela Reforma Trabalhista.

O Artigo 8º, § 3º da CLT passou a prever que as convenções e acordos coletivos de trabalho só poderão ser objeto de interpretação pelo Poder Judiciário quanto aos elementos essenciais do negócio jurídico. Luciano Martinez destaca que a intervenção mínima não quer dizer que não possa haver intervenção, mas, sim, que o juiz deve interceder o mínimo possível para promover e proteger a liberdade sindical.²⁴⁹

Outro aspecto de modificação diz respeito à prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva de trabalho, prevista no Artigo 620 da CLT.²⁵⁰ A Reforma alterou a disposição do Artigo celetista, o qual previa que “[...] as condições

²⁴⁷ HORTA, Denise de Oliveira. **Uma análise comparada do direito fundamental à negociação coletiva de trabalho**: vigência e efeitos das normas coletivas no Brasil e na Espanha. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021. Disponível em: https://tede2.pucrs.br/tede2/bitstream/tede/9718/2/DIS_DENISE_DE_OLIVEIRA_HORTA_CONFIDENCIAL.pdf. Acesso em: 13 jun. 2022.

²⁴⁸ FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Reforma trabalhista em pontos**: de acordo com a Lei nº 13.467/17 (Atualizado pela Portaria MTb nº 349/18 e pela Instrução Normativa TST nº 41/18). 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. *E-Book*. p. 142.

²⁴⁹ MARTINEZ, Luciano. O princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. In: STÜMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral D. de (coord.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 205.

²⁵⁰ Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo”²⁵¹, passando à nova redação: “[...] as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.”²⁵²

Tratando-se de conflitos, Maurício Godinho Delgado refere que a resposta imediata seria a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção, devido à teoria geral do Direito Comum, reguladora dos conflitos de regras, cuja regra especial não se comunica com a geral, prevalecendo na ordem jurídica, exceto se houver revogação expressa, conforme Artigo 2º, § 2º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. Contudo, as condições estabelecidas em convenção, quando mais benéficas, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo coletivo de trabalho, Artigo 620 da CLT vigente até 10/11/2017.²⁵³

As normas autônomas do acordo coletivo construídas para incidirem sobre certa comunidade econômica-profissional podem prevalecer sobre o padrão heterônomo, desde que respeitados dois critérios: (i) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; (ii) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade relativa e não absoluta.²⁵⁴ Por isso, a interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica da regra enfocada tem de atenuar o risco contido na expressão “sempre” inserida no novo texto do Artigo 620 da CLT.²⁵⁵

O objetivo da mudança é aproximar a regulamentação trabalhista às necessidades da empresa.²⁵⁶ Além disso, Vólia Bonfim Cassar e Leonardo Dias Borges referem que o legislador cercou-se de toda precaução, pois usou a expressão

²⁵¹ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

²⁵² BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

²⁵³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1673.

²⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1679.

²⁵⁵ DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. p. 276.

²⁵⁶ FINCATO, Denise; STÜRMER, Gilberto. **A reforma trabalhista simplificada**: comentários à lei 13.467/2017. Porto Alegre: EdiPUCRS, 2019.

“sempre” indicando sua intenção de não cisão da norma quando de sua aplicação pelos critérios atomista ou intermediário. O acordo coletivo será aplicado como um todo sobre a convenção, mesmo que reduza direitos ou os suprima.²⁵⁷

Segundo Homero Batista Mateus da Silva, não importa se a convenção coletiva não consegue alcançar tantas minúcias do cotidiano trabalhista, porque leva em consideração o padrão médio de uma determinada profissão ou de um ramo empresarial. Outrossim, ninguém pode imaginar que a segmentação do acordo coletivo foi realizada para prejudicar os trabalhadores ou para minar os esforços da convenção global, pois o acordo será feito sob a mesma grade de cláusulas da convenção, adequando-se apenas uma ou outra.²⁵⁸

A prevalência do acordo coletivo sobre a convenção produz efeito positivo em relação ao empregador, na medida em que o sindicato negocia diretamente com a empresa, ficando ciente da realidade econômica. Em relação ao empregado, no momento da elaboração do acordo coletivo do trabalho, deve ser realizado em consonância ao princípio da norma mais favorável, considerando as peculiaridades do trabalho da categoria profissional.²⁵⁹

No cotejo dos temas e parcelas trabalhistas que foram incluídas, excluídas e modificadas no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, percebe-se que a doutrina e a jurisprudência, em conjunto com os princípios e regras constitucionais, bem como regras advindas dos tratados e Convenções Internacionais, deverão enfrentar as questões controvertidas, como forma de ajustar, pelo processo interpretativo ou hierárquico, a natureza e o sentido das alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, que são objetos de estudo no próximo tópico.

²⁵⁷ CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários a reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. p. 84.

²⁵⁸ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito aplicado: direito coletivo do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015. p. 120.

²⁵⁹ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito aplicado: direito coletivo do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015. p. 121.

3 OS EFEITOS DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO: ALTERNATIVAS E DESAFIOS

A negociação coletiva, como visto, envolve as relações de grupos e a luta de classes na busca da definição de direitos e de deveres, elementos essenciais ao Direito Coletivo do Trabalho, sendo, portanto, um mecanismo importante na solução de conflitos pelos próprios atores envolvidos.

A Lei da Reforma Trabalhista trouxe mudanças significativas no âmbito do direito coletivo do trabalho, especialmente quanto à supremacia dos instrumentos coletivos em detrimento das normas regidas pelo Estado, como forma de modernização das relações de trabalho.

Ocorre que as alterações promovidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, substituíram as certezas por muitas dúvidas no âmbito da negociação coletiva do trabalho. Por isso, neste segundo momento, a pesquisa aborda os princípios específicos da negociação coletiva, passando pela análise dos limites da autodeterminação coletiva para, ao final, realizar proposição concreta como forma de fomentar a negociação coletiva.

3.1 Princípios do negociado *versus* legislado

O professor Wilson Engelmann destaca que a Constituição é considerada “um projeto de vida política de um povo”, envolvendo a participação dos atores integrantes da noção de Estado: os três poderes e o povo. O caráter regulamentador resta expresso no texto constitucional, na condução dos objetivos do Estado para implementação dos diversos elementos integrantes da categoria social, como forma de concretizar as necessidades básicas do ser humano.²⁶⁰

O Direito passa a desempenhar um papel transformador relevante. Por isso, a democracia, sendo o modo de acesso, e o respeito aos direitos humanos, como conteúdo a ser garantido, para Lenio Luiz Streck, são pontos de sustentação do Estado Democrático de Direito.²⁶¹

²⁶⁰ ENGELMANN, Wilson. **O princípio da igualdade**. São Leopoldo: Sinodal, 2008. p. 41.

²⁶¹ STRECK, Lenio Luiz. **Jurisdição constitucional e hermenêutica: uma nova crítica do Direito**. 2. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 13.

A Constituição deve ser compreendida como um espaço de possibilidades para as transformações, cujo conteúdo mínimo previsto serve como indicador do caminho planejado e não como algo concluído, acabado, devendo ser constantemente adaptada às questões sociais do dia a dia.²⁶²

A equidade possibilita adaptação e respeito aos contornos da situação concreta, servindo como uma fita métrica utilizada pela costureira, maleável e flexível, com a possibilidade de adaptação a qualquer superfície ou tecido a ser medido.²⁶³

Atualmente, correspondem a “uma porta aberta” para adequação da Constituição às rápidas mudanças sociais, tendo em vista que têm por função a possibilidade de reduzir normas contraditórias e favorecer a organização de normas que possuem capacidade para dar respostas adequadas aos problemas sociais.²⁶⁴

Para Jorge Luis Souto Maior, os princípios são importantes componentes do sistema, auxiliando, decisivamente, na formação e na interpretação das normas jurídicas.²⁶⁵ Eugen Ehrlich define os princípios como “direito vivo”, porque, apesar de não estarem fixados em prescrições jurídicas, dominam a vida, são fontes materiais de direito, a partir da realidade social, dia a dia do comércio, costumes e associações, tanto as legalmente reconhecidas como as ignoradas e até ilegais.²⁶⁶ Em complemento, Paulo Bonavides aduz que os princípios possuem uma função normativa e atuam como fonte supletiva no caso de ausência da Lei, por isso, uma vez constitucionalizados, fazem a chave de todo o sistema normativo.²⁶⁷

O princípio jurídico possui três funções básicas: (i) ser capaz de nortear a produção legislativa e iluminar o caminho do legislador; (ii) orientar a interpretação, integração e aplicação do Direito; (iii) estabelecer regras de conduta (princípio-regra). A existência de princípios próprios, em conjunto com outros aspectos, justifica a autonomia de determinado ramo da ciência jurídica.²⁶⁸

Os princípios são postulados éticos ou normas de conduta que devem ser observados pelos operadores de Direito.²⁶⁹ No processo de negociação coletiva, é

²⁶² ENGELMANN, Wilson. **O princípio da igualdade**. São Leopoldo: Sinodal, 2008. p. 46.

²⁶³ ENGELMANN, Wilson. **O princípio da igualdade**. São Leopoldo: Sinodal, 2008. p. 47.

²⁶⁴ ENGELMANN, Wilson. **O princípio da igualdade**. São Leopoldo: Sinodal, 2008. p. 49.

²⁶⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luis. **O direito do trabalho como instrumento da justiça social**. São Paulo: LTr, 2000. p. 290.

²⁶⁶ EHRLICH, Eugen. **Fundamentos da Sociologia do Direito**. Brasília: UNB, 1986. p. 378.

²⁶⁷ BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Malheiros, 1997. p. 231.

²⁶⁸ CAIRO JUNIOR, José. **Curso de direito coletivo do trabalho: Direito individual e direito coletivo**. 13. ed. Salvador: JusPodivm, 2017. p.1118.

²⁶⁹ MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. São Paulo: LTr, 2018. p. 27.

possível estabelecer e observar princípios próprios. Contudo, a análise e interpretação da legislação deverá utilizar-se da Teoria Geral do Direito, dos princípios gerais, constitucionais e dos princípios específicos do Direito Individual e Coletivo do Trabalho.

Inicialmente, cabe dizer que os princípios que regem os Direitos Fundamentais encontram-se dispostos no Artigo 5º da Constituição, como o direito à vida, liberdade, igualdade, segurança e propriedade. Além disso, a Declaração Universal dos Direitos Humanos prevê, no Artigo 20, que toda pessoa tem o direito à liberdade de reunião e associação pacífica, e ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação.²⁷⁰

A base principiológica do Direito brasileiro, enquanto ciência, parte dos princípios fundamentais consagrados na Constituição federal, especialmente a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa, Artigo 1º, incisos III e IV. Nesse sentido, Davi Furtado Meirelles destaca:

A negociação não teria sentido se não buscasse valorizar o trabalho humano, criando condições para que sua interpretação se dê dentro de patamares dignos, observando os valores sociais do trabalho, e, em contrapartida, que o trabalho proporcione a garantia da produção, para que todos ganhem ao final.²⁷¹

A concretização da dignidade da pessoa humana no Direito do Trabalho, de acordo com Dinaura Godinho Pimentel Gomes, ocorre com o fortalecimento do movimento sindical, garantido a negociação coletiva “[...] por meio de uma estruturação de uma ordem social, voltada ao bem-estar e à justiça social.”²⁷²

Anna Maria de Toledo Coelho identifica quatro princípios: do direito de organização sindical, da liberdade sindical, da unicidade sindical e da participação dos trabalhadores na empresa e à sua participação na gestão desta.²⁷³

Maurício Godinho Delgado ensina que os princípios do Direito Coletivo do Trabalho são classificados em três grandes grupos: (i) princípios assecuratórios das

²⁷⁰ NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Brasília, DF: UNICEF, [2020?]. Adotada e proclamada em 1948. Disponível em:

<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 13 jun. 2022.

²⁷¹ MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. São Paulo: LTr, 2018. p. 27.

²⁷² GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica**: problemas e perspectivas. São Paulo: LTr, 2005. p. 185.

²⁷³ COELHO, Anna Maria de Toledo. Princípios constitucionais trabalhistas. **Revista LTr**: legislação do trabalho, São Paulo, v. 53, n. 4, p. 442-443, abr. 1989.

condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro, cuja observância assegura o florescimento das organizações coletivas dos trabalhadores, como o princípio da liberdade associativa e sindical e da autonomia sindical; (ii) princípios que tratam das relações coletivas, no contexto da negociação coletiva, entre trabalhadores e empregadores, como o princípio da interveniência sindical na normatização coletiva, equivalência dos contratantes coletivos, lealdade e transparência nas negociações coletivas; (iii) o terceiro grupo dos princípios que tratam das relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídicas das normas produzidas pelos contratantes coletivos, destacando-se os princípios como o da criatividade jurídica da negociação coletiva e o princípio da adequação setorial negociada.²⁷⁴

O enfoque do primeiro grupo de princípios, classificado por Maurício Godinho Delgado como assecuratórios da existência do ser coletivo obreiro, diz respeito ao coletivo obreiro. Desse modo, refere-se à criação e ao fortalecimento de organizações de trabalhadores que possam exprimir a vontade do coletivo. Esse grupo engloba diretrizes que têm na liberdade e na autonomia associativa suas proposições essenciais.²⁷⁵

A vinculação entre o *princípio constitucional da liberdade e a liberdade sindical* encontra amparo no princípio do Estado Social, o qual dá ênfase aos direitos sociais, como a educação, saúde, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e assistência aos desamparados, como dispõe o Artigo 6º da Constituição. A liberdade sindical é de extrema importância, pois a busca por melhores condições de trabalho, vida e de salários ocorre por meio do sindicalismo. Por isso, a negociação coletiva só pode ser promovida e incentivada se não houver a interferência do Poder Público.²⁷⁶

José Claudio Monteiro de Brito Filho ensina que o princípio fundamental, para a OIT, é o da liberdade sindical, segundo o qual trabalhadores e empregadores podem

²⁷⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1554.

²⁷⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1555.

²⁷⁶ STÜRMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007. p. 31 e 61.

unir-se em associação, determinando as condições em que elas são administradas e sua forma de atuação. Por isso, como subprincípios, apresentam-se os seguintes:

- a) princípio da liberdade de associação, que garante a liberdade de trabalhadores e de empregadores de constituírem as associações que repute convenientes, em número que seja de seu agrado;
- b) princípio da liberdade de organização, que consiste na liberdade de trabalhadores e empregados de determinar a forma de organização que entendam adequada;
- c) princípio da liberdade de administração, que consiste na liberdade que têm as organizações sindicais de definir a sua regulação interna;
- d) princípio da não interferência externa, que impede que o Estado ou terceiros de interferir nos assuntos internos das organizações sindicais;
- e) princípio da liberdade de atuação, que consiste no direito das organizações sindicais de determinar sua forma de atuação, perante o Estado e perante terceiros; e
- f) princípio da liberdade de filiação e desfiliação, que garante a trabalhadores e empregadores o direito de adotar, perante as organizações sindicais, a conduta que entendam mais adequada: filiação, desfiliação e não filiação.²⁷⁷

O direito à liberdade sindical não pode ser visto apenas como um direito dos trabalhadores, mas, sim, como um direito humano fundamental, que possibilita o equilíbrio de forças necessárias para a garantia das condições de trabalho e para a construção de um sistema produtivo eficiente, beneficiando o conjunto da sociedade.²⁷⁸

Conforme Maurício Godinho Delgado, o princípio da liberdade associativa e sindical postula pela ampla prerrogativa dos trabalhadores ao direito de associação e, por consequência, de sindicalização. O princípio desdobra-se em liberdade de associação e liberdade sindical: a liberdade de associação “[...] assegura consequência jurídico-institucional a qualquer iniciativa de agregação estável e pacífica entre pessoas, independentemente de seu segmento social ou dos temas causadores de aproximação.”²⁷⁹ Envolve, pois, noções conexas de reunião, as quais são entendidas como agregações episódicas de pessoas em face de problemas e

²⁷⁷ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical**: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT – Proposta de inserção de comissão de empresa. São Paulo: LTr, 2019. p. 37.

²⁷⁸ SARCEDO, Cristiana Lapa Wanderley. **Representatividade sindical e negociação coletiva**: diretrizes da OIT, experiências dos modelos francês e norte-americano e contribuições ao sistema brasileiro. São Paulo: LTr, 2011. p. 33.

²⁷⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1656.

objetivos comuns. A liberdade de associação tem uma dimensão positiva, prerrogativa de livre criação e/ou vinculação a uma entidade associativa, e uma dimensão negativa, prerrogativa de livre desfiliação da mesma entidade.²⁸⁰

José Afonso da Silva classifica a liberdade de reunião e associação como sendo “liberdade-condição”, porque, sendo um direito em si, também constitui condição para o exercício de outras liberdades. Ao mesmo tempo, constitui uma afirmação da essência humana dos indivíduos também são fundamentais para o desenvolvimento do Estado democrático de direito.²⁸¹

Luciano Martinez propõe uma reflexão a respeito do pleno exercício da liberdade sindical, compreendendo-a como “[...] a base de toda a fortaleza do movimento associativista laboral, constituindo, por isso, o pressuposto essencial para o desenvolvimento sustentável do diálogo entre o capital e trabalho”,²⁸² de modo que os trabalhadores sejam capazes de reivindicar melhores condições de trabalho:

A liberdade sindical insere-se, portanto, na esfera dos mencionados ‘direitos humanos laborais’, são direitos que visam possibilitar condições mínimas de trabalho para organizar estratégias tendentes a alcançar vantagens suplementares àquelas previstas em Lei. Tais direitos formam um conjunto de conquistas históricas fundamentais intimamente dependentes da mencionada liberdade sindical e que nela encontram um ponto de apoio para a sua construção.²⁸³ (grifo do autor).

A Constituição prevê o direito de associação e de reunião pacífica no Artigo 5º, inciso XVI e XVII.²⁸⁴ Além disso, o Artigo 5º, inciso XX da Constituição, dispõe que “[...] ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado.”

²⁸⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1656.

²⁸¹ SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 18. ed. São Paulo: Malheiros, 2000. p. 268.

²⁸² MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva. 2013. p. 89.

²⁸³ MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva. 2013. p. 89

²⁸⁴ Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] XVI - todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigido prévio aviso à autoridade competente; XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

No universo do sindicalismo, o princípio da liberdade sindical ou princípio da liberdade associativa e sindical, abrange a liberdade de criação de sindicatos e de sua autoextinção, a prerrogativa de livre vinculação a um sindicato, assim como a livre desfiliação de seus quadros, conforme prevê o Artigo 8º, inciso V da Constituição: “[...] ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato.”²⁸⁵

O princípio da liberdade individual e coletiva traduz o conjunto de prerrogativas inerentes à pessoa humana para praticar atos e escolhas da vida pessoal, familiar, comunitária e cívica, nos limites da liberdade dos outros e dos demais mandamentos da ordem jurídica ou por ela reconhecidos como válidos. Não há dúvidas de que a noção de liberdade não se limita à esfera individual, mas também se refere à coletividade, como às empresas, às instituições, aos sindicatos e à própria organização do Estado. No contexto da análise de atos coletivos dos trabalhadores e de suas entidades sindicais, a ideia de liberdade coletiva deve estar presente ao invés da ideia isolada de liberdade no sentido estritamente individual.²⁸⁶

Ocorre que há uma contradição nas regras constitucionais que tratam do sistema sindical. A Constituição Federal prevê, no Artigo 8º e inciso I, a livre associação e vedação de interferência e intervenção nas atividades sindicais. Por outro lado, impõe, no Artigo 8º, inciso II, o sistema de unicidade sindical. Gilberto Stürmer destaca que a “[...] questão não é a existência fática de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial, mas sim a proibição legal de haver mais de um sindicato da mesma base territorial.”²⁸⁷

Na análise efetuada por Guido Zangari acerca do sistema sindical brasileiro, a norma em questão é ambígua, porque, ao mesmo tempo que afirma e tutela direitos dos trabalhadores, limita e até mesmo nega a liberdade sindical.²⁸⁸

Sabe-se que há sistemáticas de incentivos à sindicalização, chamadas de cláusulas de segurança sindical ou de sindicalização forçada, que são controversas à ideia de liberdade sindical. Isso porque essas cláusulas colocam em confronto a

²⁸⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1557.

²⁸⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1557-1558.

²⁸⁷ STÜRMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007. p. 84.

²⁸⁸ ZANGARI, Guido. **Monismo sindacale e stato corporativo in Brasile**: Diritto sindacale comparato dei Paesi ibero-americani. Milão: Giuffré editore, 1990. p.171-176.

liberdade individual de filiação e desfiliação dos trabalhadores, com o reforço da organização coletiva dos próprios trabalhadores, isto é, liberdade individual *versus* fortalecimento sindical. Entretanto, no Brasil, tem prevalecido o entendimento no sentido de negar a validade às citadas cláusulas de sindicalização forçada, ao menos como regra geral.²⁸⁹

Há, por outro lado, práticas antissindicais, que desestimulam à sindicalização e desgastam a atuação dos sindicatos, além de colidirem frontalmente com o princípio da liberdade sindical. Citam-se, por exemplo, os chamados *yellow dog contracts* (contratos de cães amarelos), quando o trabalhador firma com o seu empregador compromisso de não filiação ao sindicato, com o requisito para admissão e manutenção do emprego. Há ainda a prática de colocar no *index*, lista suja, por meio da qual as empresas divulgam entre si os nomes dos trabalhadores com significativa atuação sindical, de modo a excluí-los do mercado de trabalho. Tais cláusulas são inválidas porque violam o princípio da liberdade sindical, constitucionalmente assegurado.²⁹⁰

O princípio da liberdade associativa e sindical conduz à prerrogativa de criação e de desenvolvimento das entidades sindicais com o objetivo de se tornarem efetivos sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho. Para isso, são asseguradas garantias mínimas à estruturação e atuação dos sindicatos, sob pena de não conseguirem cumprir a sua função. O exemplo encontra-se previsto no Artigo 8º, inciso VIII da Constituição, que veda a dispensa sem justa causa do dirigente sindical, desde a data de sua inscrição eleitoral até um ano após o término do correspondente mandato, contando também com a reintegração liminar pelo juiz do trabalho, em contexto de afastamento, suspensão ou dispensa pelo empregador, nos termos do Artigo 659, inciso X da CLT.²⁹¹

Da mesma forma, é vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou

²⁸⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1558-1559.

²⁹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1559-1560.

²⁹¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1560.

representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, conforme dispõe o Artigo 543, § 3º da CLT.²⁹²

Tem-se que o princípio da liberdade associativa e sindical determina que “[...] sejam implementadas regras jurídicas assecuratórias da pela existência e potencialidade do ser coletivo obreiro.”²⁹³ Não há antinomia entre a fixação de plena liberdade e autonomia ao sindicalismo como execução das garantias normativas da representatividade sindical, porque correspondem à observância do princípio da liberdade associativa e sindical do Direito Coletivo do Trabalho.²⁹⁴

José Carlos Arouca afirma que “[...] autonomia de verdade só existirá quando a organização sindical livrar-se de vez do controle do Estado representado pelo Ministério do Trabalho.”²⁹⁵

Os sindicatos exercem o poder de criar normas jurídicas trabalhistas, por meio do acordo ou convenção coletiva do trabalho, que ditam as relações individuais de trabalho, por isso a função de negociação deve ser plenamente assegurada. A efetiva garantia da autonomia privada coletiva somente ocorre quando o ordenamento jurídico não apenas assegura o “reconhecimento” de acordos e convenções coletivas de trabalho, os quais são previstos no Artigo 7º da Constituição, mas promove e incentiva a função negocial.²⁹⁶

O sistema brasileiro desenvolveu a chamada “pluralidade na unicidade”, na qual as confederações multiplicaram-se, com maior ou menor grau de litigiosidade,

²⁹² Art. 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967). [...] § 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação. (Redação dada pela Lei nº 7.543, de 2.10.1986). BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

²⁹³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1561.

²⁹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1561.

²⁹⁵ AROUCA, José Carlos. **Organização sindical no Brasil**: passado, presente, futuro (?). São Paulo: LTr, 2013. p. 76.

²⁹⁶ SILVA, Otávio Pinto e. Liberdade sindical. In: MASSONI, Túlio; COLUMBU, Francesca (org.). **Sindicatos e autonomia privada coletiva**: perspectivas contemporâneas. São Paulo: Almedina, 2018. p. 62.

pela repartição da base territorial dos sindicatos de base e das correspondentes federações, associando-se, por sua vez, a específicas centrais sindicais.²⁹⁷

Uma vez que no Brasil não houve a ratificação da Convenção nº 87 da OIT, o princípio da liberdade sindical não é passível de utilização, em sua totalidade. Considerando que o texto constitucional não consagra a liberdade de forma plena, o Direito Sindical rege-se por princípios diversos, a saber:

- a) princípio da liberdade de associação, que consiste, em nosso caso, apenas na liberdade de criação de entidades sindicais. Esse princípio é bastante limitado, pois não temos liberdade de organização, o que impõe a necessidade de ação do sistema confederativo e a impossibilidade de criação, como entidades sindicais, das centrais sindicais, Artigo 8º, caput da Constituição Federal;
- b) princípio da unicidade sindical, que consiste na possibilidade de existir somente uma única entidade sindical representativa de determinada categoria em dada base territorial – aqui é possível dizer que podem ser definidos como subprincípios a base territorial mínima e a sindicalização por categoria, Artigo 8º, inciso II da Constituição Federal;
- c) princípio da liberdade de administração, nos moldes acima preconizados, na principiologia definida com base na Convenção n. 87 da OIT, Artigo 8º, inciso I da Constituição Federal;
- d) princípio da não interferência externa, idem letra c;
- e) princípio da liberdade de filiação, que garante a trabalhadores e empregadores o direito de filiação, não filiação e desfiliação, Artigo 8º, caput e inciso V da Constituição Federal;
- f) princípio da autonomia privada coletiva, que garante às organizações sindicais e às empresas o direito de estabelecer normas e condições de trabalho diversas das estabelecidas no ordenamento estatal, Artigos 7º, inciso XXVI e Artigo 8º, inciso VI da Constituição Federal;
- g) princípio da representação exclusiva pelo sindicato, que é o representante exclusivo da categoria, ao menos para as atividades mais importantes, que inclui as negociações coletivas de trabalho (Artigo 8º, incisos III e VI da Constituição Federal), o que impede a existência, no nosso Direito Sindical, do princípio da liberdade de atuação ou de exercícios das funções, de forma plena.²⁹⁸

A liberdade sindical é a espinha dorsal, é o “ponto de conexão e articulação estrutural” do direito do trabalho de um país.²⁹⁹ Ao contrário do que muitos pensam, a

²⁹⁷ ARAÚJO, Edson Gramuglia. **As centrais no sistema de representação sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2013. p. 91.

²⁹⁸ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical**: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT – Proposta de inserção de comissão de empresa. São Paulo: LTr, 2019. p. 37-38.

²⁹⁹ SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho no Brasil**: obstáculos e desafios. São Paulo: LTr, 2000. p. 82.

ratificação da Convenção nº 87 da OIT não resulta necessariamente em pluralismo sindical. O pluralismo, por sua vez, não é sinônimo de debilidade dos sindicatos.³⁰⁰

Para Pedro Paulo Teixeira Manus, não há como fortalecer o poder de negociação coletiva das entidades sindicais sem que se democratize a própria estrutura sindical brasileira.³⁰¹

O *princípio da autonomia sindical* busca assegurar condições à própria existência do ser coletivo obreiro. Esse princípio ampara a autogestão das organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem a interferência dos empregadores ou do Estado, a fim de conferir a livre atuação externa, a sustentação econômico-financeira e a desvinculação de controles administrativos estatais e empresariais.³⁰²

É mister destacar que a luta pela autonomia dos sindicatos – não apenas perante o Estado, mas também frente aos empregadores – sempre foi um desafio das centrais da história do sindicalismo nos países do Ocidente, inclusive no Brasil. O dilema autonomia *versus* controle informal e/ou práticas explícitas antissindicais pelos próprios empregadores levaram ao desdobramento do princípio da liberdade de associação e sindical.³⁰³

O princípio da autonomia sindical sempre sofreu graves restrições na história jurídica e política brasileira, mas, a partir da Constituição de 1988, houve reconhecimento à autonomia sindical, eliminando o controle do Estado sobre a estrutura dos sindicatos, tanto na criação como na gestão, Artigo 8º, inciso I. Também ampliou as prerrogativas de atuação em questões judiciais e administrativas (Artigo 8º, inciso III), seja na negociação coletiva (Artigo 8º, inciso VI e Artigo 7º, inciso XXVI), seja pelo reconhecimento ao direito de greve (Artigo 9º).³⁰⁴

³⁰⁰ ROMAR, Carla Teresa. Concertação social: possibilidade ou utopia no cenário da estrutura sindical brasileira? In: MASSONI, Túlio; COLUMBU, Francesca (org.). **Sindicatos e autonomia privada coletiva**: perspectivas contemporâneas. São Paulo: Almedina, 2018. p. 237-260. p. 259.

³⁰¹ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Negociação coletiva e contrato individual de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001. p. 134.

³⁰² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1561-1562.

³⁰³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1554.

³⁰⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1563.

Os sindicatos da categoria econômica e profissional encontram-se em uma situação de igualdade no plano do Direito Coletivo do Trabalho e podem celebrar ajustes de acordo com o princípio da autonomia da vontade.³⁰⁵

O *princípio da interveniência sindical* na normatização coletiva propõe que o processo negocial coletivo seja validado mediante a intervenção do sindicato. O princípio possui previsão expressa no Artigo 8º, incisos III e IV da Constituição, com o objetivo de assegurar equivalência entre os sujeitos contrapontos, evitando a negociação informal do empregador com grupos coletivos de trabalhadores sem a força de uma instituição e de garantias.³⁰⁶

A aplicação do princípio da interveniência sindical encontra restrição quando há recusa do sindicato a participar da negociação coletiva trabalhista, conferindo eficácia ao dispositivo 617, § 1º da CLT, que permite aos interessados prosseguir diretamente, até o final, na negociação coletiva.

O *princípio da equivalência entre os contratantes coletivos* tem por objetivo conferir reconhecimento ao estatuto sociojurídico semelhante a ambos os contratantes coletivos: trabalhador e empregador. Para isso, os sindicatos devem ostentar solidez e consistência, com estrutura organizativa relevante, além de efetiva representatividade da sua base profissional, sob pena de não serem aptos a deter natureza de ser coletivo obreiro.³⁰⁷

Além de deter a mesma natureza, o ser coletivo dos trabalhadores e empregadores precisa encontrar-se sob as mesmas circunstâncias com instrumentos eficazes de atuação, de pressão e, portanto, de negociação. Assim, instrumentos colocados à disposição do sujeito coletivo dos trabalhadores, como garantia de emprego, prerrogativas de atuação sindical, direito greve, são mecanismos que podem reduzir a disparidade entre as partes.³⁰⁸

³⁰⁵ CAIRO JUNIOR, José. **Curso de direito coletivo do trabalho**: Direito individual e direito coletivo. 13. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.p. 1136.

³⁰⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1565.

³⁰⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1567.

³⁰⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1568.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho³⁰⁹ e do Supremo Tribunal Federal pacificou o entendimento em torno do critério da especificidade,³¹⁰ ou seja, propõe que a entidade mais específica seja considerada como a mais representativa. Por outro lado, a decisão interpretativa dos tribunais superiores, segundo Maurício Godinho Delgado, “[...] permitiu, senão impulsionou, a acentuada fragmentação do sindicalismo do Brasil.”³¹¹

A efetividade do princípio da equivalência entre os contratantes coletivos encontra óbice em razão da realidade do sindicalismo do Brasil, tendo em vista que é formado por “entidades frágeis, pequenas, modestas.” A garantia de emprego aos dirigentes sindicalizados é outra barreira, pois a disposição contida no Artigo 522 da CLT³¹² mostra-se inadequada frente aos sindicatos realmente grandes, abrangentes e com larga base obreira representada. A frustração do princípio da efetividade reside, ainda, na ausência de fórmulas eficazes de representação sindical dos trabalhadores nas empresas, pois, embora a Reforma Trabalhista tenha institucionalizado a comissão de representação de empregados no âmbito de empresas com mais de 200 empregados, prevista nos Artigos 510-A a 510-D da CLT, o novo diploma normativo regulou tais comissões apenas para empresas relativamente grandes. Além disso, deixou dúvidas acerca da incorporação, ou não, dos trabalhadores terceirizados permanentes situados na mesma empresa. Somando-se a isso, deixou de prever a

³⁰⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (4ª turma). **Recurso de Revista nº 2-48.2016.5.02.0027**. Recurso de revista. Acórdão regional publicado na vigência da lei nº 13.015/2014. 1. Enquadramento sindical. Princípio da especificidade. Conhecimento e provimento. Recorrente: JR Marajó Refeições Rápidas Eireli – EPP. Recorrido: SINTHORESP Sind Empr Hotéis Apart Hotéis. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Julgamento: 14 abr. 2021. Publicado: 19 mar. 2021. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=2&digitoTst=48&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0027>. Acesso em: 13 jun. 2022.

³¹⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. (1ª turma). **Agravo Regimental em Recurso Extraordinário 347775**. Tribunal Pleno. Agravo regimental em recurso extraordinário. Direito coletivo do trabalho. Desmembramento sindical. Observância do princípio da unicidade sindical registrada no acórdão do Tribunal de Justiça. Ausência de violação do artigo 8º, I e II, da Constituição Federal. Agravante: Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino - CONFENEN. Agravado: Federação Interestadual dos Estabelecimentos Particulares de Ensino - FIEP. Relatora Ministra: Rosa Weber. Julgamento: 01 jul. 2020. Publicação: 28 ago. 2020. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2031628>. Acesso em: 13 jun. 2022.

³¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1568.

³¹² Art. 522. A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um Conselho Fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela Assembleia Geral.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

vinculação das comissões de representação ao sindicato profissional pertencente aos trabalhadores da referida empresa. Por fim, deve ser reconhecida a injustificável resistência da cultura brasileira em conferir efetividade ao princípio da equivalência entre os contratantes coletivos, mediante a adoção do critério da ultratividade das cláusulas negociais coletivas, pois a sua vedação acarreta a supressão de direitos e garantias dos trabalhadores e coloca o sindicato em posição de desvantagem de poder em face ao empregador. Todas essas situações comprometem a observância do princípio da equivalência entre os contratantes coletivos na vida social, econômica e jurídica brasileira.³¹³

Maurício Godinho Delgado ensina que as lacunas, imprecisões, contradições e incompreensões do sistema jurídico comprometem a observância do princípio da equivalência entre os contratantes coletivos trabalhista na vida social, econômica e jurídica.³¹⁴

O princípio da lealdade e transparência nas negociações coletivas tem por objetivo conferir condições efetivas de concretização prática da equivalência teórica assumida pelo Direito Coletivo do Trabalho. A lealdade e a transparência são premissas essenciais desse princípio, como formas de garantir o desenvolvimento democrático e eficaz da negociação coletiva. Além disso, a boa-fé e a lealdade na negociação coletiva são outras denominações desse princípio. O objetivo é formular normas jurídicas e não apenas cláusulas, motivo pelo qual a lealdade e o acesso à informação são faces importantes desse princípio.³¹⁵

Teresa Negreiros aduz que a boa-fé representa a valorização da dignidade da pessoa humana e também passa a encarar as relações obrigacionais como um espaço de cooperação e solidariedade entre as partes. Nas suas palavras:

O princípio da boa-fé representa, no modelo atual do contrato, o valor da ética: lealdade, correção e veracidade compõem o seu substrato, o que explica a sua irradiação difusa, o seu sentido e alcance alargados, conformando todo o fenômeno contratual e, assim, repercutindo sobre os demais princípios, na medida em que todos eles assomam o

³¹³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1569-1571.

³¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1571.

³¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1572.

repúdio ao abuso da liberdade contratual a quem dado lugar a ênfase excessiva no individualismo e no voluntarismo jurídico.³¹⁶

A negociação coletiva somente terá o seu alcance se os agentes do processo tiverem presentes, na busca da conciliação, a vontade de transpor o conflito, embasada em princípios éticos para o sucesso da transação.³¹⁷

Hugo Gueiros Bernardes destaca que “[...] a negociação coletiva é, antes de tudo, um fato social e economicamente relevante.”³¹⁸ Por isso os princípios que regem a negociação coletiva têm mais importância no campo ético do que no jurídico, porque, por meio da negociação, resultará uma composição de interesses conflitantes até então não normatizadas.³¹⁹

Tratando-se de negócio jurídico coletivo, no exercício da autonomia privada coletiva, dirigida a produzir normas importantes às classes envolvidas, a transparência exigida mostra-se maior do que aquela que cerca negócios jurídicos individuais.³²⁰

O *princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva* traduz a ideia de que os processos negociais e seus instrumentos – contratos, acordos, convenção coletiva de trabalho – possuem poder de criar normas jurídicas. Esse princípio surgiu como forma de destacar a atuação das entidades sindicais e sua capacidade de criar normas jurisdicionais e não a simples reprodução de cláusulas contratuais a partir do acordo ou convenção.³²¹

As definições de normas e cláusulas jurídicas mostram-se relevantes para a compreensão do princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva. Normas são componentes de fontes jurídicas formais, que podem ser revogadas, enquanto que cláusulas são componentes dos contratos e podem ser suprimidas pela vontade das

³¹⁶ NEGREIROS, Teresa. **Teoria do contrato**: novos paradigmas. Rio de Janeiro: Renovar, 2006. p. 116.

³¹⁷ MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. São Paulo: LTr, 2018. p. 48.

³¹⁸ BERNARDES, Hugo Gueiros. Princípios da negociação coletiva. *In*: TEIXEIRA FILHO, Hugo Gueiros (coord.). **Relações coletivas de trabalho**: Estudos em homenagem ao ministro Arnaldo Süssekind. São Paulo: LTr, 1989. p. 358.

³¹⁹ BERNARDES, Hugo Gueiros. Princípios da negociação coletiva. *In*: TEIXEIRA FILHO, Hugo Gueiros (coord.). **Relações coletivas de trabalho**: Estudos em homenagem ao ministro Arnaldo Süssekind. São Paulo: LTr, 1989. p. 358.

³²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1572.

³²¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1573.

partes. Logo, o contrato não configura fonte de norma jurídica e, sim, fonte de obrigações e direitos específicos, concretos e pessoais, com abrangência a seus contratantes.³²²

A normatização jurídica das relações tem por objetivo a aplicação direta das normas nos contratos de trabalho individual. A partir do momento em que as partes compõem, elas criam regras novas ou adaptam aquelas já existentes, que serão aplicadas nos pactos contratuais.³²³ Como bem acentuou Dinaura Godinho Pimentel Gomes:

[...] é por meio da negociação coletiva – em um sistema de efetivo equilíbrio de forças, participação e responsabilidade das partes – que os interesses em conflito podem ser temporariamente resolvidos, além de favorecer a ação autônoma de dar vida a um corpo de regras.³²⁴

Alain Supiot revela, em seu *Relatório Supiot*, que a “[...] função de regulamentar não deve ser confundida como a função, hoje bem conhecida, de participação na elaboração da lei.”³²⁵

A criação de normas jurídicas pelos atores coletivos de uma categoria profissional consolida o princípio democrático da descentralização política e do avanço da autogestão social pelas comunidades locais, justificando a própria existência do Direito Coletivo do Trabalho.³²⁶

O *princípio da adequação setorial negociada* trata das possibilidades e dos limites jurídicos da negociação coletiva, pois estabelece critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal. As normas autônomas juscoletivas prevalecem desde que respeitados os seguintes critérios: (i) quando a norma juscoletiva implementar um padrão de direito superior ao padrão geral oriundo da

³²² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1574.

³²³ MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. São Paulo: LTr, 2018. p. 70.

³²⁴ GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica**: problemas e perspectivas. São Paulo: LTr, 2005. p. 183.

³²⁵ SUPIOT, Alain. **Transformação do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa**. Coimbra: Coimbra Editora, 2003. p. 155.

³²⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1573.

legislação heterônoma aplicável; (ii) quando a norma juscoletiva transacionar setorialmente parcelas trabalhistas de indisponibilidade relativa e não absoluta.³²⁷

As possibilidades de eficácia e de validade jurídica das normas autônomas coletivas, em face das normas imperativas sob o enfoque do princípio da adequação setorial negociado, são diversas. Entretanto, existem limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista, como o ato restrito de renúncia, não de transação, quando há “[...] despojamento unilateral sem contrapartida do agente adverso.”³²⁸

Também não prevalece, com relação aos direitos indisponíveis absolutos, que não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva, sob pena de afrontar diversos princípios constitucionais, como a valorização do trabalho e do emprego, bem-estar individual e social, inviolabilidade física e psíquica do ser humano, a dignidade da pessoa humana.³²⁹

Gabriela Neves Delgado e Ricardo José Macedo de Britto Pereira explicam que o padrão regulatório de normatização coletiva deve necessariamente observar a plataforma constitucional de proteção ao trabalho humano, à luz do princípio da adequação setorial negociada.³³⁰

O princípio da adequação setorial negociada é muito próprio para situações que envolvem a negociação coletiva de trabalho em épocas de crise econômica, procurando evitar o encerramento de unidades fabris, por exemplo, e buscando adequar-se ao momento pelo qual a empresa e seus empregados estão passando.³³¹ A adequação setorial negociada pode ser entendida, portanto, como uma

³²⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1575-1576.

³²⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1577.

³²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1577.

³³⁰ DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. Acordos Coletivos de Trabalho: possibilidades e limites firmados pela Constituição Federal de 1988. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 6, n. 58, p. 82-99, mar./abr. 2017. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105367/2017_rev_trt09_v06_n058.pdf?sequence=1#page=89. Acesso em: 13 jun. 2022.

³³¹ MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. São Paulo: LTr, 2018. p. 58.

[...] tentativa de elencar critérios legítimos e suficientes para a criatividade normativa dos entes coletivos, ou seja, busca delimitar até que ponto é possível a coexistência de normas coletivas e normas emanadas de imperatividade estatal, visando alcançar um equilíbrio.³³²

Destarte, a negociação coletiva confere poder inerente à sociedade civil, com reconhecimento pela ordem jurídica do País. Entretanto, não se trata de poder absoluto, incontrolável e avassalador, como se fosse “superpoder” que detém a prerrogativa de atuar de forma contrária a Constituição Federal, Convenções Internacionais da OIT, devidamente ratificadas pelo Brasil e pelas normas heterônomas existentes.³³³

O *princípio da proteção* é aquele em virtude do qual o Direito do Trabalho, reconhecendo a desigualdade de fato entre os sujeitos da relação de trabalho, promove a atenuação da inferioridade econômica, hierárquica e intelectual dos trabalhadores.³³⁴ Trata-se de um dos princípios de extrema relevância para o Direito do Trabalho, estando constitucionalmente previsto nos Artigos 6º, 7º, 170, 193 e também do Artigo 5º. Ao abordar o “princípio da igualdade”, avaliza conferir tratamento de forma desigual os desiguais, tendo em vista a diferença econômica existente entre as partes.³³⁵

³³² FREITAS, Marina Santos Souza. **O princípio da adequação setorial negociada como ponto de equilíbrio entre o legislado e o negociado**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade Baiana de Direito, Salvador, 2017.

³³³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1578.

³³⁴ SILVA, Luiz Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. Salvador: Contraste, 1993. p. 13.

³³⁵ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015);

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...]

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios [...]

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes [...].

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

Sabe-se que o Direito Comum busca assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, enquanto que o Direito do Trabalho encontra-se em constante preocupação com a proteção da parte mais fraca da relação, o trabalhador hipossuficiente, como forma de conferir igualdade aos dois polos do processo. Por isso, compete ao legislador, no momento da criação e aplicação da norma, objetivar a melhoria da condição social do hipossuficiente.³³⁶

Para José Carlos Arouca, existem, na Consolidação das Leis do Trabalho, duas regras de extrema relevância previstas nos Artigos 9º e 468,³³⁷ as quais não podem ser alteradas, pois encontram-se vinculadas aos direitos individuais dos trabalhadores, tratando da dignidade do trabalhador, constituindo-se em cláusula pétrea da Constituição. As regras fundamentais previstas nos Artigos 9º e 468 da CLT são limitadoras de atuações quando contrárias no direito coletivo do trabalho, tendo em vista que as convenções e acordos coletivos passam a reger os direitos individuais de cada trabalhador a elas vinculado.³³⁸

O *princípio da norma mais favorável* encontra-se previsto no Artigo 19, alínea 8 da Constituição da OIT:

8. Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-Membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação.³³⁹

³³⁶ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do direito de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 35

³³⁷ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

³³⁸ AROUCA, José Carlos. **Organização sindical no Brasil: passado, presente e futuro**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019. *E-book*. p. 249.

³³⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo**. Aprovada na 29ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Montreal 1946), entrou em vigor no plano internacional em 20/04/1948. Ratificada pelo Brasil em 13/04/1948, pelo Decreto nº 25.696/1948. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 13 jun. 2022.

O princípio da norma mais favorável, consoante a definição de Valério de Oliveira Mazzuoli, é uma homenagem ao princípio *pro homine*, pois possibilita que o julgador decida um caso concreto com mais justiça, sem restar “preso” a critérios previamente definidos de solução de antinomias.³⁴⁰

O princípio da norma mais favorável deve ser utilizado pelo operador em três situações distintas: (i) quando da elaboração da regra (fase pré-jurídica); (ii) no contexto de confronto entre regras concorrentes; (iii) no momento de interpretação das regras jurídicas (fase jurídica, na qual o princípio atuaria como critério de hierarquia das normas, sendo possível decidir qual regra prevalecerá como mais favorável ao trabalhador, como interpretador de tais normas, escolhendo, por meio da interpretação, qual norma favorece o trabalhador).³⁴¹

A prevalência da norma mais favorável é consequência do princípio da proteção, visando assegurar maior amparo ao trabalhador, parte hipossuficiente da relação. O princípio da norma mais favorável não possui previsão expressa no ordenamento jurídico, mas a base legal encontra-se no Artigo 7º da Constituição, no qual se estabelecem as garantias mínimas aos trabalhadores.³⁴²

A teoria do conglobamento parcial, orgânico, mitigado ou por instituto é adotada pelo ordenamento jurídico brasileiro conforme previsto no Artigo 3º, inciso II da Lei nº 7.064/1982. O referido Artigo dispõe sobre a situação dos trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior e determina a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho naquilo que não for incompatível com o disposto na Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.³⁴³

³⁴⁰ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Interações das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio ‘por homine’. **Revista do Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 39, n. 152, p. 233-254. 2013.

³⁴¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 234-235.

³⁴² Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...].
BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

³⁴³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 118.

Além disso, a Súmula nº 88 do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região,³⁴⁴ em vigor, utiliza-se do princípio da norma mais favorável, bem como da teoria do conglobamento.

Não obstante, o princípio da norma mais favorável encontrava-se expresso no Artigo 620 da CLT, até a vigência da Lei nº 13.467/2017, no qual previa que, quando mais favoráveis, as condições estipuladas em convenção coletiva do trabalho poderiam prevalecer sobre o acordo coletivo do Trabalho. No entanto, a Reforma Trabalhista editou o texto do dispositivo, excluindo a expressão “quando mais favorável”, facultando a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção, independente das condições mais favoráveis.

O *princípio da condição mais benéfica* atende à finalidade protetiva do direito do trabalho, juntamente com o princípio da norma mais favorável, complementando-se. A regra da condição mais benéfica aduz a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, determinando que ela deve ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável.³⁴⁵

O Artigo 468 da CLT é a concretização do princípio, pois determina que as vantagens conquistadas pelos trabalhadores, quando mais benéficas, não podem ser alteradas para causar prejuízos ao empregado, e somente será lícita a alteração contratual quando houver mútuo consentimento. Ademais, o princípio encontra-se previsto na Súmula nº 51 do TST,³⁴⁶ que permite a edição de norma menos favorável ao trabalhador, quando a contratação ocorrer em momento posterior à edição da norma.

Américo Plá Rodriguez afirma, ainda, que o Artigo 19, alínea 8ª da Constituição da OIT, fundamenta a regra da norma mais favorável e da condição mais benéfica, porque, quando se refere à Lei, costume ou acordo (na suposição de que seja

³⁴⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Súmula nº 88**. Resolução do conflito aparente de normas coletivas. Coexistindo convenção e acordo coletivo de trabalho, prevalecerá o instrumento normativo cujo conteúdo, em seu conjunto, seja mais favorável ao empregado. Cotejo das normas coletivas com interpretação sistemática, observando-se a Teoria do Conglobamento. Brasília, DF: Tribunal Regional do Trabalho (4. Região), [2016]. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/sumulas>. Acesso em: 13 jun. 2022.

³⁴⁵ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do direito de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 54.

³⁴⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 51**. Norma regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. Artigo 468 da CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2005]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-51. Acesso em: 13 jun. 2022.

coletivo), reporta-se ao princípio da norma mais benéfica; quando refere à sentença ou ao acordo (no sentido de contrato individual de trabalho), está tratando da condição mais benéfica.³⁴⁷

Há, também, o *princípio da especificidade*, utilizado como critério para análise do confronto entre convenção coletiva e acordo coletivo, devendo ser interpretado juntamente com o princípio da norma mais favorável.

Consoante Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, os parâmetros conferidos pela Hermenêutica Jurídica para a interpretação do Direito aplicam-se de forma natural ao Direito do Trabalho. A especificidade, na seara trabalhista, compreende a interpretação dos preceitos normativos no campo do Direito do Trabalho, realizando valores e pretensões inerentes à pessoa humana.³⁴⁸

Homero Batista Mateus da Silva ensina que existe fundamento teórico e prático suficiente para sustentar a especificidade como critério de prevalência da norma coletiva, mas não se pode perder de vista o princípio da norma mais favorável.³⁴⁹

Por fim, destaca-se o *princípio da intervenção mínima na negociação coletiva*, que se encontra previsto no Artigo 8º, § 3º da CLT, limitando a análise da convenção coletiva ou acordo coletivo do trabalho por parte da Justiça do Trabalho:

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).³⁵⁰

Por oportuno, cumpre citar o disposto no Artigo 104 do Código Civil, que traz os requisitos para validade do negócio jurídico e está citado no § 3º, do Artigo 8º da CLT:

Artigo 104. A validade do negócio jurídico requer:

³⁴⁷ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do direito de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 55.

³⁴⁸ DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 97.

³⁴⁹ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista: Análise da Lei 13.467/2017: Artigo Por Artigo**. 2. ed. São Paulo: RT, 2017. p. 88.

³⁵⁰ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

- I - agente capaz;
- II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;
- III - forma prescrita ou não defesa em lei.³⁵¹

A alteração introduzida pela Reforma Trabalhista, portanto, limita o Poder Judiciário à análise dos requisitos formais (agente capaz; objeto lícito, possível, determinado ou determinável; forma prescrita em Lei) de uma norma coletiva entre sindicato e empresa ou entre dois sindicatos, evitando tecer juízos de valor sobre o mérito.

Contudo, há grande dificuldade em conceituar a expressão “mínima”. O que seria mínimo, médio ou máximo? Georgenor de Souza Franco Filho refere que a expressão mínimo é entendida como “sem interferência alguma.”³⁵² Entretanto, se consta no texto que a intervenção é mínima, com todo o respeito ao autor citado, isso não implica compreender que ela seja inexistente ou que não haja interferência alguma, mas, sim, realizada quando necessária, pois, se é mínima, pressupõe-se que a própria legislação permite que exista, ainda que – com a devida redundância – ocorra minimamente.

Enoque Ribeiro dos Santos destaca que a democracia se aprende na prática, por meio de tentativas e erros. Vive-se em um momento no qual é preciso parar de tratar os atores sociais como relativamente incapazes e totalmente dependentes e subservientes ao Estado, aperfeiçoando o direito coletivo do trabalho no Brasil, com a adoção de técnicas e princípios modernizadores, em consonância com o direito laboral estrangeiro, como forma de preservar a experiência histórica e cultural, a liberdade sindical e o pluralismo sindical, jurídico e político.³⁵³

A negociação coletiva busca o equilíbrio da paz social nas relações de trabalho, a composição de conflitos, a criatividade jurídica ao criar normas e a equivalência entre os entes coletivos. Para tanto, o direito ao processo negocial deve encontrar-se sustentado pelo campo principiológico como forma conferir efetividade às funções desempenhadas pela negociação coletiva.

³⁵¹ BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Institui o Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

³⁵² FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 567.

³⁵³ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A negociação coletiva de trabalho como instrumento de pacificação social. *In*: THOME, Candy Florencio; SCHWARCZ, Rodrigo Garcia (orgs.). **Direito coletivo do trabalho**: curso de revisão e atualização. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 88.

3.2 Limites da autodeterminação coletiva

A negociação coletiva instiga a discussão acerca da extensão da criatividade de regras de Direito e, por outro lado, a discussão acerca das restrições existentes no ordenamento jurídico, inclusive no âmbito constitucional. O ponto central de relação entre o Direito Coletivo e o Direito Individual do Trabalho reside na harmonização das normas negociadas perante o normativo heterônomo clássico do Direito Individual do Trabalho, ou seja, quais os critérios de validade e extensão de eficácia das normas oriundas da convenção ou do acordo coletivo de trabalho em face da legislação estatal imperativa.³⁵⁴

Atualmente, em todos os ramos do Direito, há uma parcela negociada ao lado da legislação convivendo com o ordenamento jurídico. No Direito do Trabalho, a negociação coletiva tornou-se uma atividade primordial, assim a tendência ao negociado é visível e encontra-se em exponencial crescimento.³⁵⁵ No entanto, José Carlos Arouca adverte que os acordos e convenções coletivas são fontes do Direito Coletivo do Trabalho e somente possuem força de Lei entre as partes quando respeitadas as garantias dos trabalhadores.³⁵⁶

Raimundo Simão de Melo traz uma crítica importante para o debate acerca da prevalência do negociado sobre o legislado:

Hoje a moda aqui pelo Brasil é fazer prevalecer o negociado sobre o legislado como forma de resolver os problemas da economia. Mas, fazer isso num país que ainda não implementou verdadeira liberdade sindical, com poucos sindicatos fortes e independentes e, pior ainda, em momento de crise, parece um pouco precipitado. Vivemos num país em que os desrespeito constante a direitos humanos mínimos e elementares do cidadão trabalhador é realidade vivida todo dia, como o trabalho infante-juvenil, discriminações as mais diversas nas relações de trabalho, trabalho escravo encontrado em vários Estado brasileiros, demissões em massa sem sequer pagar o empregador as verbas rescisórias e, ainda, colocando os trabalhadores contra os sindicatos, para obrigá-los a fazer a homologação negativa, sem o pagamento de qualquer verba, somente para o trabalhador sacar o FGTS, se existente alguma coisa na sua conta.

³⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1678.

³⁵⁵ ÁLVARES, Antônio. **Legislado e negociado**: com comentário à súmula 277 do TST e as últimas decisões no STF e TST. 2. ed. Minas Gerais: RTM, 2017. *E-book*. p. 422-427.

³⁵⁶ AROUCA, José Carlos. **Organização sindical no Brasil**: passado, presente e futuro. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019. *E-book*. p. 249.

Os mais fortes, organizados e atuantes sindicatos não estão resistindo a essa grave situação em agora, apresenta-se como salvação da crise o negociado sobre o legislado.³⁵⁷

As convenções coletivas do trabalho possuem vantagens para todas as partes envolvidas, conforme destaca Sérgio Pinto Martins:

Para o empregador, é uma forma de negociação pacífica, sem perigo de ocorrência de greves, para o empregado, é o reconhecimento, pelo empregador, da legitimidade e representatividade do sindicato nas negociações, com a consequente conquista de novos direitos para os trabalhadores e, para o Estado, é uma forma de não interferência, em que as próprias partes buscam a solução de seus conflitos, culminando com um instrumento de paz social.³⁵⁸

Gilberto Stürmer destaca que o mérito da Reforma Trabalhista encontra-se na ampliação do espaço da negociação coletiva. O Artigo 611-A da CLT não representa a ideia utilizada pela mídia “negociado sobre o legislado”, pois os direitos existentes na Constituição e na legislação infraconstitucional permanecem incólumes. Mas os direitos poderão ganhar novos contornos no caso de serem aprovados na mesa de negociação e “[...] o que não agrada, pode retornar ao *status quo* na negociação seguinte. A negociação coletiva é um direito fundamental dos trabalhadores e, através dela é possível abrir os horizontes para adaptar o Direito do Trabalho ao mundo real.”³⁵⁹

As novas regras sobre negociação coletiva, incluídas pela Reforma Trabalhista, estabelecem pelo menos quinze direitos que podem, através de negociação, superar a norma tutelar do Estado, de acordo com o Artigo 611-A da CLT. No entanto, o Artigo 611-B da CLT prevê os limites da negociação coletiva, seja por acordo, seja convenção coletiva de trabalho. De qualquer forma, embora não haja previsão expressa à Constituição, os limites nela fixados não podem ser ultrapassados nem violados pela vontade de eventuais interessados.³⁶⁰

³⁵⁷ MELO, Raimundo Simão de. Reforma trabalhista é necessária, mas não pode levar só aspecto econômico em conta. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 16 set. 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-set-16/reflexoes-trabalhistas-reforma-trabalhista-nao-levar-aspectos-economicos-conta>. Acesso em: 13 jun. 2022.

³⁵⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.p. 800.

³⁵⁹ STÜRMER, Gilberto. Negociação Coletiva de Trabalho como Direito Fundamental. **Justiça do Direito**, Passo Fundo, v. 31, n. 2, p. 409-431, maio/ago. 2017. Disponível em: <http://seer.upf.br/index.php/rjd/article/view/7295>. Acesso em: 13 jun. 2022.

³⁶⁰ FRANCO FILHO, Georgeton de Souza. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 563.

A expressão “entre outros”, prevista no Artigo 611-A da CLT, ganha destaque, pois questiona-se: qual o verdadeiro sentido dessa expressão? A singela impressão de que a ausência da expressão “entre outros” importaria o mesmo sentido é equivocada. A falta da expressão significaria que as normas coletivas são prevalentes em relação à Lei, sempre que estiverem dispendo sobre os direitos que elenca na sequência. A presença da expressão pode levar a acreditar que, além do efeito de superioridade, poderão ser instituídos outros mecanismos, com diversas finalidades, diretamente vinculados ao direito negociado.³⁶¹

Outra interpretação conferida à expressão “entre outros” tem por base o Direito Privado, com a máxima de que “está permitido tudo o que não está proibido”. Desse modo, a negociação coletiva poderia estabelecer condições das relações de trabalho, exceto aquelas determinadas no rol do Artigo 611-B da CLT.³⁶²

Também deve-se ter cuidado com a expressão “exclusivamente”, contida no *caput* do Artigo 611-B da CLT, pois a nulidade somente ocorre se constatada a pura e simples supressão ou redução de direitos, ou seja, havendo alguma compensação, inexistirá nulidade a proclamar. Se não existir a palavra “exclusivamente”, no texto do dispositivo, o sentido da oração seria o seguinte: constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho a supressão ou redução dos seguintes direitos. Assim, nenhum dos direitos enumerados no Artigo 611-B da CLT poderia ser objeto de norma coletiva autônoma, porque a cláusula que contempla qualquer deles de modo diverso seria nula, porque ilegal.³⁶³

A inserção do advérbio “exclusivamente” no dispositivo altera completamente o significado do texto, porque gramaticalmente pode ser admitido como o tradicional reforço de linguagem para reiterar determinado objetivo – os direitos não podem, não podem mesmo, ser suprimidos, e essa deveria ser a primeira impressão. Ocorre que pode ser interpretado que é ilícito suprimir ou reduzir direitos, salvo se alguma compensação for oferecida em troca dessa supressão ou redução.³⁶⁴

³⁶¹ FRANCO FILHO, Georgeton de Souza. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 563.

³⁶² PIRES, Rosemary de Oliveira; BARBOSA, Arnaldo Afonso. **A prevalência do negociado sobre o legislado**: algumas reflexões quanto à constitucionalidade do Artigo 611-a da CLT. Belo Horizonte: RTM, 2018. *E-book*. p. 1044 e 1054.

³⁶³ FRANCO FILHO, Georgeton de Souza. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 565.

³⁶⁴ FRANCO FILHO, Georgeton de Souza. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 565.

Verifica-se que grande parte dos incisos previstos no Artigo 611-B da CLT, como forma de reconhecer expressamente os limites da negociação coletiva, foram extraídos do Artigo 7º, 8º e 9º da Constituição Federal. Desse modo, não precisariam estar previstos no rol de matérias inegociáveis, na medida em que se trata de Direitos protegidos constitucionalmente, que não admitem a redução ou supressão. Os limites e poderes da negociação coletiva trabalhista encontram-se na Constituição, eis que é considerada um veículo para o aperfeiçoamento da ordem jurídica, em consonância com os princípios e regras constitucionais fundamentais.³⁶⁵

Por outro lado, questiona-se a constitucionalidade do parágrafo único do Artigo 611-B da CLT, que traz às regras sobre duração do trabalho e intervalos uma exceção às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.³⁶⁶

A jornada semanal dos trabalhadores possui três intervalos: (i) intrajornada, quando ocorre durante a jornada diária de trabalho e visa recuperar as energias do empregado para continuar o regular labor diário, variando de acordo com a espécie de atividade desenvolvida e não sofre remuneração alguma; (ii) o intervalo interjornada, que ocorre entre uma jornada de um dia e a de outro, com duração de onze horas consecutivas, conforme dispõe o art. 66 da CLT³⁶⁷ e que também não possui remuneração; (iii) o intervalo pré-jornada suplementar, revogado pela Reforma Trabalhista, previsto no Artigo 384 da CLT, aplicável somente quando ocorria prorrogação da jornada de trabalho além do limite da normalidade.³⁶⁸

³⁶⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1683.

³⁶⁶ Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) [...] Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste Artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

³⁶⁷ Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

³⁶⁸ FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Reforma trabalhista em pontos**: de acordo com a Lei nº 13.467/17 (Atualizado pela Portaria MTb nº 349/18 e pela Instrução Normativa TST nº 41/18). 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. *E-Book*. p. 73.

Não se pode deixar de mencionar o intervalo semanal ou hebdomadário, conhecido como repouso semanal remunerado e que também se aplica aos feriados, conforme Artigo 1º da Lei nº 605/1949.³⁶⁹

Os intervalos intrajornadas são fundamentais para a preservação da higidez física e mental do trabalhador durante a sua jornada, na medida em que permitem recuperar suas energias e concentração para o trabalho. Por isso, a duração adequada da jornada de trabalho e os períodos de descanso, compreendidos os intervalos, repouso semanal remunerado e as férias, asseguram a integridade, a saúde e a higidez física e psíquica do trabalhador, sendo considerados direitos fundamentais.³⁷⁰

A CLT prevê o intervalo intrajornada regular de uma e duas horas, quando a jornada de trabalho excede a seis horas, e de quinze minutos para a jornada de quatro até seis horas de trabalho, não sendo computado na duração diária do trabalho, nos termos do Artigo 71, § 1º e § 2º da CLT.³⁷¹

O limite de uma hora poderá ser reduzido por ato do Ministério do Trabalho, nos locais em que houver refeitórios, desde que não haja prorrogação da jornada de trabalho, conforme previsão contida no Artigo 71, § 3º da CLT.³⁷²

³⁶⁹ Art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

BRASIL. **Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.** Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1949. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

³⁷⁰ GÓES, Maurício de Carvalho; HORTA, Denise de Oliveira. Parágrafo único do Artigo 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho e a possibilidade de aplicação do controle de convencionalidade.

Revista da Escola Judicial do TRT4, [s. l.], v. 1, n. 01, p. p. 101–114, 2019. Disponível em: <https://rejt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/13/9>. Acesso em: 13 jun. 2022.

³⁷¹ Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

³⁷² § 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

A Súmula nº 437 do TST, com redação anterior à Reforma Trabalhista, previa o pagamento total do período do intervalo intrajornada suprimido, a não concessão ou a concessão parcial, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Além disso, declarava inválida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho que contemplesse a supressão ou redução do intervalo intrajornada, por constituir medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (Art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da Constituição Federal), inafanosa à negociação coletiva. Por fim, determinava que a natureza da parcela era salarial.³⁷³

Importante referir a Orientação Jurisprudencial SBDI I nº 342 do TST³⁷⁴, que veda a negociação para suprimir ou reduzir o intervalo em qualquer situação, com exceção apenas para os condutores e cobradores de veículos rodoviários (transporte público rodoviário coletivo urbano) e que se encontram em consonância com o § 5º do Artigo 71 da CLT.³⁷⁵

No entanto, a Reforma Trabalhista altera o § 4º do Artigo 71 da CLT, determinando o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, e não mais do período integral.³⁷⁶

³⁷³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 374**. Norma coletiva. Categoria diferenciada. Abrangência (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 55 da SBDI-1). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2005]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-374. Acesso em: 13 jun. 2022.

³⁷⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial da SDI-I nº 342**. Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Não concessão ou redução. Previsão em norma coletiva. Invalidez. Exceção aos condutores de veículos rodoviários, empregados em empresas de transporte coletivo urbano. (cancelada. Convertido o item I no item II da Súmula nº 437). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2012]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm#TEMA342. Acesso em: 13 jun. 2022.

³⁷⁵ § 5º O intervalo exposto no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem. (Redação dada pela Lei nº 13.103, de 2015) (Vigência).

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

³⁷⁶ § 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).

Além disso, a Reforma Trabalhista introduziu o Artigo 611-A facultando às partes a negociação coletiva do intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas, conforme Artigo 611-A, inciso III da CLT.³⁷⁷

Georgenor de Souza Franco Filho aduz que, em decorrência do disposto no Artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal,³⁷⁸ e dada a prevalência do negociado sobre o legislado, deve ser admitida a possibilidade, por meio da via coletiva, de ser aumentado o intervalo intrajornada, para além de duas horas, desde que seja fixado o tempo exato a ser observado:

[...] três fatores precisam ser considerados. Primeiro, a regra insculpida no art. 71, *caput*, da CLT, reporta-se à impossibilidade de redução e não de aumento do tempo de intervalo. Segundo, a própria Constituição prestigia a negociação coletiva o que importa na possibilidade dessa alteração. Terceiro, o aparente prejuízo ao trabalhador, impossibilidade de retornar a sua residência e, depois, voltar ao trabalho, considerando as dificuldades naturais do trânsito nas grandes cidades, é um argumento fático considerável, porém não importa, em violar a sua dignidade, sua saúde ou seu valor enquanto ser humano. Trata-se de um problema de mobilidade humana e não significa que, necessariamente, o trabalhador, em horário de intervalo, tenha que retornar a sua residência. Pensamos que se trata de um argumento falacioso pretender impedir essa mudança com esse fundamento. O que é indispensável, sim, é a fixação exata do novo período de intervalo.³⁷⁹

Na mesma linha de raciocínio que possibilita o aumento do tempo do intervalo intrajornada, mas em sentido contrário, ou seja, na possibilidade de redução do intervalo a partir da via negocial, que decorre de um mecanismo da autonomia privada coletiva e que atende igualmente às partes (trabalhador e empregador), de acordo

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

³⁷⁷ III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

³⁷⁸ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

³⁷⁹ FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Reforma trabalhista em pontos:** de acordo com a Lei nº 13.467/17 (Atualizado pela Portaria MTb nº 349/18 e pela Instrução Normativa TST nº 41/18). 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. *E-Book*. p. 73.

com o Artigo 611-A, inciso III da CLT, Georgenor de Souza Franco Filho afirma que existem motivos para admitir:

Uma, ao ficar até duas horas sem poder, na realidade, se deslocar até sua residência, o tempo ocioso não resulta em nada de utilidade para o trabalhador. Assim, menor o intervalo, o obreiro poderá retornar a sua atividade. Duas, retomando mais cedo o trabalho, findo o intervalo, o empregado concluirá também mais cedo sua jornada diária. Então, se antes saía às 18h, poderá deixar o local até 1,30 h antes, ou seja, às 16,30h, e retornar ao convívio familiar ou desempenhar outras atividades de seu próprio interesse. Acreditamos que isso seja mais benéfico ao trabalhador do que o argumento, nem sempre realmente válido, de que repousará menos.³⁸⁰

Em razão disso, para Georgenor de Souza Franco Filho, as possibilidades de ampliação e de redução do tempo de intervalo intrajornada, se negociadas coletivamente, podem representar o “atendimento às postulações dos interlocutores sociais”.³⁸¹

Por outro lado, para Davi Furtado Meirelles, a exigência de no mínimo uma hora de intervalo para descanso e alimentação representa uma norma de ordem pública, por se tratar da saúde do trabalhador e da segurança do trabalho, tratando-se de direito indisponível, o que leva ao limitador na autonomia privada negocial. Não obstante, afirma que deve haver cautela na análise da validade dos acordos ou convenções coletivas que tratam sobre a redução do intervalo intrajornada, pois a invalidade, indiscriminadamente, corre-se o risco de eliminar outros benefícios atrelados àqueles acordos, devendo haver uma análise do caso concreto.³⁸²

Maurício de Carvalho Góes e Denise de Oliveira Horta ponderam que a norma contida no parágrafo único do Artigo 611-B da CLT, introduzida com a Reforma Trabalhista, ao excluir a jornada de trabalho e os intervalos das normas de saúde e segurança, permite “um potencial aumento dos riscos ao trabalhador”, sendo incompatível com as normas estabelecidas na Convenção 155 da Organização

³⁸⁰ FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Reforma trabalhista em pontos**: de acordo com a Lei nº 13.467/17 (Atualizado pela Portaria MTb nº 349/18 e pela Instrução Normativa TST nº 41/18). 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. *E-Book*. p. 75.

³⁸¹ FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Reforma trabalhista em pontos**: de acordo com a Lei nº 13.467/17 (Atualizado pela Portaria MTb nº 349/18 e pela Instrução Normativa TST nº 41/18). 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. *E-Book*. p. 75.

³⁸² MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. São Paulo: LTr, 2018. p. 111-112.

Interacional do Trabalho³⁸³. Por isso, é passível de controle de convencionalidade com o intuito de declarar a incompatibilidade vertical na norma contida no parágrafo único do Artigo 611-B da CLT com a Convenção 155 da OIT, especialmente quanto aos Artigos 3º, 4º e 5º.³⁸⁴

Luciano Martinez estabelece fronteiras às negociações coletivas de trabalho no que diz respeito aos Artigos 611-A e 611-B da CLT, que podem ser sintetizadas da seguinte maneira: a) somente podem abranger matérias trabalhistas; b) somente podem dizer respeito a direitos transindividuais; c) não podem infringir os direitos fundamentais assegurados ao trabalhador na qualidade de cidadão; d) não podem

³⁸³ Art. 3 – Para os fins da presente Convenção: a) a expressão ‘áreas de atividade econômica’ abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública; b) o termo ‘trabalhadores’ abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos; c) a expressão ‘local de trabalho’ abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador; d) o termo ‘regulamentos’ abrange todas as disposições às quais a autoridade ou as autoridades competentes tiverem dado força de lei; e) o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Art. 4 – 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho. 2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.

Art. 5 – A política à qual se faz referência no Artigo 4 da presente Convenção deverá levar em consideração as grandes esferas de ação que se seguem, na medida em que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho: a) projeto, teste, escolha, substituição, instalação, arranjo, utilização e manutenção dos componentes materiais do trabalho (locais de trabalho, meio-ambiente de trabalho, ferramentas, maquinário e equipamentos; substâncias e agentes químicos, biológicos e físicos; operações e processos); b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação do maquinário, dos equipamentos, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores; c) treinamento, incluindo o treinamento complementar necessário, qualificações e motivação das pessoas que intervenham, de uma ou outra maneira, para que sejam atingidos níveis adequados de segurança e higiene; d) comunicação e cooperação a níveis de grupo de trabalho e de empresa e em todos os níveis apropriados, inclusive até o nível nacional; e) a proteção dos trabalhadores e de seus representantes contra toda medida disciplinar por eles justificadamente empreendida de acordo com a política referida no Artigo 4 da presente Convenção. [...]

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C155: Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. Aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra-1981), entrou em vigor no plano internacional em 11 ago. 1983. Brasília, DF: OIT. Aprovada em 1992. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

³⁸⁴ GÓES, Maurício de Carvalho; HORTA, Denise de Oliveira. Parágrafo único do Artigo 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho e a possibilidade de aplicação do controle de convencionalidade. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, [s. l.], v. 1, n. 01, p. p. 101–114, 2019. Disponível em: <https://rejrtr4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/13/9>. Acesso em: 13 jun. 2022.

violar os direitos laborais mínimos protegidos por Lei; e) e não podem macular os direitos alheios, inclusive os direitos tributários do Estado.³⁸⁵

Conforme Gustavo Felipe Barbosa Garcia, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, embora sejam reconhecidos pela Constituição como direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, previstos no Artigo 7º, inciso XXVI, as entidades sindicais e os empregadores não são titulares de soberania para que possam instituir disposições que contrariem as Leis de ordem pública, em afronta ao princípio constitucional da legalidade, e sobre elas prevaleçam.³⁸⁶

Alain Supiot afirma que as regras do Direito são intangíveis e devem evoluir conforme as experiências das faltas e também dos excessos, por isso “uma medida” correta deve definir um meio justo entre os “demais” e o “de menos”. Para isso, é necessário reconectar com duas imposições da Declaração da Filadélfia, primeira declaração internacional de direitos proclamada em 10/05/1944, com a finalidade universal. Primeiro, é necessário que todos os programas de ações e medidas tomadas, no plano nacional e internacional, devem ser apreciados sob o prisma da justiça social; segundo, por meio do imperativo da democracia social, os representantes de trabalhadores e de empregadores devem participar de discussões livres e das decisões de caráter democrático, com a finalidade de promover o bem comum.³⁸⁷

Nesse contexto, os autores Antonio Umberto de Souza Júnior, Fabiano Coelho de Souza, Ney Maranhão e Platon Teixeira Azevedo Neto tecem considerações acerca dos limites da negociação coletiva:

As balizas da negociação coletiva, fixadas nos Arts. 611-A e 611-B da CLT, não estão definidas de modo exaustivo, considerando que tais dispositivos legais não contemplam todos os direitos possíveis de negociação, possibilitando o debate acerca da (im)possibilidade de negociação coletiva sobre diversos direitos regulamentados em legislação estatal.³⁸⁸

³⁸⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 1010/1013.

³⁸⁶ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Reforma trabalhista**: análise crítica da Lei n. 13.467/2017. 2. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 230.

³⁸⁷ SUPIOT, Alain. **O espírito da Filadélfia**: a justiça social diante do mercado total. Traduzido por Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sullina, 2014. p. 102-105.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira. **Reforma trabalhista**: análise comparativa e crítica da Lei n. 13.467/2017 e da MP 808/2017. 2. ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Rideel, 2018. p. 355.

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado referem que “[...] a interpretação gramatical e literalista do nosso preceito legal pode abrir seara de negligência com a saúde, o bem-estar e a segurança dos indivíduos inseridos no mercado de trabalho.”³⁸⁹ Para Georgenor de Souza Franco Filho, “[...] o decorrer do tempo e com a vigência dessas mudanças, indicará o caminho que as relações coletivas de trabalho irão seguir no Brasil.”³⁹⁰

Percebe-se que a negociação coletiva pode inserir parcelas novas, não previstas em lei e, nessa dimensão, formular os contornos, a extensão e as repercussões jurídica dessas parcelas novas criadas. A título exemplificativo, cita-se a Orientação Jurisprudencial nº 123,³⁹¹ que trata sobre ajuda-alimentação, e a Orientação Jurisprudencial nº 346,³⁹² que prevê sobre o abono de natureza indenizatória, todas da Subseção Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-I) do Tribunal Superior do Trabalho, e a Orientação Jurisprudencial nº 61,³⁹³ que trata sobre o auxílio-alimentação, e Orientação Jurisprudencial nº 64,³⁹⁴ que versa sobre outras verbas decorrentes da negociação coletiva trabalhista, da Subseção Especializada em Dissídios Individuais Transitórias (SBDI-I Transitória) do Tribunal Superior do Trabalho.

A negociação coletiva também pode transacionar aspectos efetivamente duvidosos, existentes na comunidade trabalhista, desde que se trate realmente de

³⁸⁹ DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. p. 270.

³⁹⁰ FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 566.

³⁹¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial da SDI-I nº 123**. Bancários. Ajuda alimentação. (inserida em 20.04.1998). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [1998]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SD1_1/n_s1_121.htm#TEMA123. Acesso em: 13 jun. 2022.

³⁹² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial da SDI-I nº 346**. Abono previsto em norma coletiva. Natureza indenizatória. Concessão apenas aos empregados em atividade. Extensão aos inativos. Impossibilidade. Brasília: DF, Tribunal Superior do Trabalho, [2007]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SD1_1/n_s1_341.htm#TEMA346. Acesso em: 13 jun. 2022.

³⁹³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial da SDI-I Transitória nº 61**. Auxílio cesta-alimentação previsto em norma coletiva. CEF. Cláusula que estabelece natureza indenizatória à parcela. Extensão aos aposentados e pensionistas. Impossibilidade. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2008]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SD1_1_Transitoria/n_transitoria.html#Tema61. Acesso em: 13 jun. 2022.

³⁹⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial da SDI-I Transitória nº 64**. Petrobras. Parcelas gratificação contingente e participação nos resultados deferidas por norma coletiva a empregados da ativa. Natureza jurídica não salarial. Não integração na complementação de aposentadora. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2008]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SD1_1_Transitoria/n_transitoria.html#Tema64. Acesso em: 13 jun. 2022.

parcela de disponibilidade relativa. No entanto, a convenção coletiva não possui o poder de reduzir ou normatizar *in pejus* parcela instituída pela ordem jurídica heterônoma estatal, salvo nos limites da lei, se houver, em que essa ordem jurídica imperativa especificamente autorizar. Na hipótese de haver autorização, a convenção ou acordo coletivo de trabalho ganha maior margem de atuação, mas não possui poder de descaracterizar o direito individual e social manejado, devendo respeitar os parâmetros legais e constitucionais incidentes.³⁹⁵

Na visão de Antônio Carlos Aguiar, a flexibilização não pode ser interpretada como sinônimo de precarização:

Importa realçar que a ideia de flexibilidade negocial não tem como parâmetro conduzir a situações de precariedade laboral. A flexibilidade negocial tem o objetivo de adaptação às novas exigências e realidades mundiais de cunho econômico e social. Por isso, ela pode (e deve), por exemplo, qualificar, notadamente por meio da promoção do desenvolvimento do trabalho em equipe, da motivação, da qualificação profissional e mobilidade funcional dos trabalhadores.³⁹⁶

Oscar Ermida Uriarte afirma que a substituição de direitos pressupõe a flexibilização dos direitos sociais:

De um lado, sobretudo na doutrina europeia, reserva-se a palavra desregulamentação para se referir à flexibilização unilateral, imposta pelo Estado ou pelo Empregador, diminuindo ou eliminando benefícios trabalhistas, sem real participação da vontade do trabalhador e sem contrapartida determinada e exigível. Por outro lado, essa mesma doutrina reserva o termo flexibilização para identificar a adaptação autônoma, negociada e condicionada, quer dizer, em troca de determinados e exigíveis contraprestações e não em troca de uma mera expectativa.³⁹⁷

Maria do Rosário Palma Ramalho refere que a flexibilização do Direito do Trabalho deve ocorrer com a necessária segurança jurídica para as partes, chamando de “flexisegurança”. Nesse cenário, a tendência de desregulamentação do Direito do Trabalho levará à diminuição de normas laborais normativas. Em contrapartida,

³⁹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1683-1684.

³⁹⁶ AGUIAR, Antônio Carlos. **Negociação coletiva de trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 135

³⁹⁷ ERMIDA URIARTE, Oscar. **A flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002. p. 17.

haverá aumento no espaço de liberdade entre os entes laborais no âmbito da negociação coletiva.³⁹⁸

A flexibilização compreende o ato de afrouxamento ou de eliminação de leis ou normas, implicando elasticidade ou possibilidade de manejo do conjunto de normas trabalhistas. A questão é se isso vai ocorrer de forma unilateral, sem qualquer contrapartida de direitos, caracterizando-se como precarização de direitos, ou se haverá compensação de outros direitos ou benefícios em relação àqueles que foram flexibilizados.³⁹⁹

Segundo Octavio Bueno Magano, a flexibilização é “[...] o processo de adaptação de normas trabalhistas à realidade cambiante”,⁴⁰⁰ que vem sendo delineado em razão da crise e do desenvolvimento da técnica, que colocaram em xeque a rigidez da concepção tradicional do Direito do Trabalho.⁴⁰¹

José Claudio Monteiro Filho refere que a flexibilização do Direito do Trabalho deve ser compreendida como “[...] fenômeno que importa no fortalecimento da autonomia provada coletiva, em detrimento do ordenamento jurídico trabalhista estadual.”⁴⁰²

A negociação coletiva que leve à flexibilização de direitos legislados não pode deixar de considerar outras vantagens compensatórias aos trabalhadores, pois a melhoria da condição social é requisito de validade dos instrumentos coletivos. A partir do melhoramento da condição do trabalhador, enquanto função da negociação coletiva, há concretização dos princípios fundamentais, como o direito de cidadania, dignidade pessoa humana e o valor social do trabalho.⁴⁰³

A jurisprudência trabalhista permite a negociação coletiva para fixar hora noturna de trabalho em 60 minutos, ao invés de 52’30”, como prevê o Artigo 73, § 1º da CLT⁴⁰⁴, desde que haja aumento significativo do percentual do adicional noturno,

³⁹⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2009. p. 74.

³⁹⁹ MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. São Paulo: LTr, 2018. p. 129.

⁴⁰⁰ MAGANO, Octavio Bueno. **Política do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. v. II. p. 95-96.

⁴⁰¹ MAGANO, Octavio Bueno. **Política do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. v. II. p. 95-96.

⁴⁰² BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT – Proposta de inserção de comissão de empresa**. São Paulo: LTr, 2019. p. 203.

⁴⁰³ MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. São Paulo: LTr, 2018. p. 76.

⁴⁰⁴ Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946).

como por exemplo 35%, ao invés de 20%, sem descaracterizar a natureza eminentemente salarial da parcela.⁴⁰⁵ A matéria inclusive é objeto da Súmula nº 101 do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.⁴⁰⁶

Igualmente, é permitido alterar a base de cálculo das horas-extras a partir da negociação coletiva, desde que estabelecido adicional de sobrejornada acima de 50%, como fixado no Artigo 7º, inciso XVI da Constituição Federal⁴⁰⁷, em contraponto ao disposto na Súmula 264 do TST.⁴⁰⁸

Por isso, a flexibilização, como um instrumento para solucionar conflitos localizados nas categorias de empregados e empregadores, ao quebrar a higidez das normas estatais, é capaz de tratar de questões particulares que podem afetar um determinado segmento econômico. Por outro lado, a ideia de que a flexibilização possa se dar em condições de igualdade não corresponde à realidade, tendo em vista que, no Brasil, não há um modelo de organização sindical que favoreça a existência de entidades sindicais com força suficiente para representar adequadamente os trabalhadores, especialmente em razão da ausência da liberdade sindical de organização. José Claudio Monteiro de Brito Filho aduz que:

Há o risco, então, de ser o instrumento de flexibilização somente uma forma de aviltar condições de trabalho, com um retrocesso inaceitável nas relações entre trabalhadores e empregadores no Brasil que, se

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946).

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴⁰⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso Ordinário nº 0020871-74.2018.5.04.0231**. Recurso Ordinário. General Motors. Adicional noturno e hora reduzida noturna. 8ª Turma. Recorrente: Marcelo Machado de Moraes. Recorrido: General Motors do Brasil Ltda. Relator: Rosiul de Freitas Azambuja, 27 de novembro de 2020. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020871-74.2018.5.04.0231/2>. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴⁰⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Súmula nº 101**. Adicional noturno. Majoração do percentual por norma coletiva para equipar a duração da hora noturna à diurna. Porto Alegre, RS: Tribunal Regional do Trabalho (4. Região), [2016]. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/sumulas>. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴⁰⁷ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º).

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴⁰⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 264**. Hora suplementar. Cálculo (mantida). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2003]. Disponível em:

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-264. Acesso em: 13 jun. 2022.

sempre foi marcada pelo signo do descumprimento, poderá agora ser reconhecida, ainda pela marca da proteção insuficiente, principalmente porque o Judiciário Trabalhista pouco poderá fazer na análise do conteúdo dessas negociações coletivas, ao menos em tese, considerando que o § 3º do novo Artigo 8º da CLT restringiu a atuação da Justiça do Trabalho à análise exclusiva da conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico (previsto no Artigo 104 do Código Civil Brasileiro), fazendo prevalecer expressamente o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.⁴⁰⁹

A negociação coletiva concerne poder inerente à sociedade civil, sendo reconhecida e respeitada pela ordem jurídica do País, inclusive no âmbito constitucional. Entretanto, não se trata de “poder absoluto, incontrolável e avassalador”, bem como não ostenta a prerrogativa de “superpoder”, atuando no sentido antiético às próprias conquistas firmadas pela Constituição Federal, Convenção Internacionais da Organização Internacional do Trabalho, ratificadas pelo Estado Brasileiro e pela legislação heterônoma estatal da República Federativa do Brasil.⁴¹⁰

A negociação coletiva, para Alain Supiot, também funciona como um instrumento de gestão da empresa, colaborando com mudanças necessárias e adequadas por meio da organização do trabalho. O importante não são as condições de trabalho, mas a sua organização, “[...] o objecto da negociação desloca-se, assim, do trabalhador para o trabalho.”⁴¹¹

Para Maurício Godinho Delgado, a maioria dos objetivos da Reforma foram direcionados à diminuição do valor do trabalho na economia e na sociedade brasileira, com a elevação dos ganhos econômicos pelo sistema capitalista por meio da força de trabalho. Para isso, houve elevação do poder unilateral do empregador no interior do contrato de adesão empregatício, enfraquecimento das regras jurídicas, exacerbação dos poderes da negociação coletiva no caminho da flexibilização das regras, garantias e direitos fixados em Lei e o enfraquecimento dos sindicatos dos trabalhadores.⁴¹²

⁴⁰⁹ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical**: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT – Proposta de inserção de comissão de empresa. São Paulo: LTr, 2019. p. 207.

⁴¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1683-1684.

⁴¹¹ SUPIOT, Alain. **Transformação do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa**. Coimbra: Coimbra Editora, 2003. p. 155.

⁴¹² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1691.

Um levantamento realizado pela Subseção do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), envolvendo sindicatos de setor privado, filiados à Central Única dos Trabalhadores (CUT), no período de julho e agosto de 2018, revelou que as regras da Reforma alavancaram temas de interesse patronais, como, por exemplo, o fim da homologação das rescisões nos sindicatos, estabelecimento de jornada 12x36, parcelamento das férias em três vezes, contrato intermitente, restrição das horas *in itinere*, termo de quitação, fim da ultratividade.⁴¹³

No entanto, ao comparar os dados de registro de instrumentos coletivos no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho, do ano 2018 com os de 2017, observa-se uma redução de 16% no total de instrumentos de contratação coletiva. No ano de 2017, restaram registrados 29.814 acordos por empresa e de 7.355 convenções coletivas, enquanto que, no ano de 2018, passou a 24.822 acordos e 6.418 convenções, ou seja, esses dados representam uma queda de 16,7% para 12,7%, respectivamente.⁴¹⁴

Uma das possíveis explicações para esse comportamento é que muitas negociações foram paralisadas ou retardadas em razão da falta de conhecimento das regras da Reforma pelos agentes de negociação, podendo ter relação direta com a tramitação rápida da lei. Outro fator diz respeito a Medida Provisória 808/2017, que vigorou pelo período de 14/11/2017 a 23/04/2018, com alteração em alguns pontos da Reforma Trabalhista, vindo a causar grande insegurança sobre sua conversão em lei e acabou não acontecendo, o que pode ter gerado cautela por parte dos negociadores. O terceiro fator diz respeito à divergência de interpretação da lei quanto à possibilidade de fixação da contribuição sindical ou de contribuição assistencial em convenção ou acordo, o que acabou por dificultar o consenso entre as partes.⁴¹⁵

Além disso, torna-se importante destacar que a comissão de aplicação de normas internacionais do trabalho, reunida na 108ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, após receber observações de organizações sindicais e de empregadores e tomar conhecimento de que a Reforma Trabalhista pode afetar

⁴¹³ SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (orgs.). **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 187-188.

⁴¹⁴ SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (orgs.). **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 184.

⁴¹⁵ SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (orgs.). **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 184-187.

significativamente o direito fundamental de negociar em razão do negociado *versus* legislado, previsto nos Artigos 611-A e 611-B da CLT, solicitou ao Governo a revisão dos Artigos em conformidade com o Artigo 4º da Convenção nº 98 da OIT, nos seguintes termos:

Primeiro, porque a revogação geral da legislação trabalhista por meio da negociação coletiva seria contrária ao objetivo de promover a negociação coletiva livre e voluntária prevista na Convenção, buscando a revisão dos Artigos para enquadrar de forma precisa as situações que podem ser negociadas e o seu alcance.

Segundo, solicitou ao Governo a adequação das disposições que permitem os contratos individuais de trabalho que contêm cláusulas contrárias às contidas nos contratos coletivos aplicável, como no caso dos trabalhadores com diploma de ensino superior e que recebam um salário pelo menos duas vezes superior ao limite máximo do benefício do regime geral de previdência social.

Terceiro, solicita ao Governo que adote as medidas necessárias para garantir a conformidade do Artigo 444 com a Convenção, pois existe a obrigação em promover a negociação coletiva e, porque acordos individuais não podem revogar cláusulas do contrato de trabalho, mas podem sempre prever condições mais benéficas aos trabalhadores.

Quarto, a comissão convida o Governo a consultar todas as partes interessadas, a fim de garantir que todos os trabalhadores, incluindo trabalhadores autônomos e independentes, estão autorizados a participar de negociações coletivas em razão do disposto no Artigo 442-B 'a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista'.

Quinto, a Comissão ainda apontou violações da Convenção referente a disposição do Artigo 620 da CLT, que prevê a prevalência das disposições de acordo coletivo sobre as das convenções coletivas, ainda que as primeiras sejam menos favoráveis e, solicitou ao Governo para indicar a forma em que garante o respeito dos compromissos assumidos pelos parceiros sociais no âmbito das convenções concluídos ao nível do setor de atividade ou profissão e para transmitir informação sobre o impacto do Artigo 620 da CLT.⁴¹⁶

Em razão da dissonância das normas celetistas com a Convenção nº 98, a comissão decidiu que o Brasil permanece sendo monitorado, encontrando-se na “lista curta” da OIT, em razão das previsões promovidas pela Lei nº 13.467/2017. Além disso, o governo brasileiro foi instado pela comissão a propor um amplo diálogo com as organizações representantes de empregadores e trabalhadores, para que sejam

⁴¹⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Aplicación de las normas internacionales del trabajo**, 2019. Aprovada na 108ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho Genebra, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_670148.pdf. Acesso em: 13 jun. 2022.

analisados os impactos da Reforma e empreendidos esforços para modificações ou aperfeiçoamentos que sejam necessários.⁴¹⁷

Merece destaque também a nota técnica realizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) em relação à Convenção nº 98, quanto às negociações coletivas, e entregue à comissão na 108ª Conferência Internacional do Trabalho. Esse destaque se dá no sentido de que houve a redução em 45,2% no número de Convenções Coletivas de Trabalho e de 34% dos Acordos Coletivos de Trabalho, representando uma redução média de 39,6% de negociações coletivas.⁴¹⁸

Nesse contexto, questiona-se como seria possível implementar e garantir direitos sociais, constitucionalmente protegidos, em tempos de crise, na medida em que as cláusulas pétreas funcionam como mecanismo impeditivo do retrocesso social, garantindo a melhoria da condição social dos trabalhadores? É preciso entender a norma jurídica dentro do contexto social em que foram previstos, uma vez que os direitos sociais deverão ser determinados dentro desse contexto real, aplicados diante das condições fáticas e jurídicas presentes. O Brasil é um país em desenvolvimento, que, de um lado, necessita da implementação dos direitos sociais para alcançar patamares mínimos de igualdade; de outro lado, convive com uma economia enfraquecida, devendo buscar o equilíbrio.⁴¹⁹

Para Davi Furtado Meireles, a alteração de cláusulas contratuais das relações de trabalho que envolvem direitos protetivos – sendo eles cláusulas pétreas – pode ser possível se a alteração acarretar aumento da proteção do trabalhador ou se existir uma substituição de direitos que não permita acarretar redução de sua proteção.⁴²⁰

Verifica-se que há necessidade de se buscar soluções adequadas para os conflitos que surgem no dia a dia das relações de trabalho, pois o direito moderno exige uma maior flexibilização na aplicação das fontes normativas trabalhistas, porque

⁴¹⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Aplicación de las normas internacionales del trabajo**, 2019. Aprovada na 108ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho Genebra, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_670148.pdf. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴¹⁸ OIT: Brasil segue sendo monitorado por violação à Convenção 98. *In*: **Anamatra**, Brasília, 26 jun. 2019. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/28361-oit-brasil-segue-sendo-monitorado-por-violacao-a-convencao-99>. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴¹⁹ MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. São Paulo: LTr, 2018. p. 129.

⁴²⁰ MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. São Paulo: LTr, 2018. p. 129.

possibilitam maior conformação com a realidade a partir dos instrumentos normativos. Deve-se buscar o equilíbrio econômico contratual, estabelecendo uma correlação dos instrumentos normativos disponíveis e aplicar o direito que for mais conveniente para as partes envolvidas. Por meio da teoria do diálogo das fontes, é possível essa percepção e concretização.⁴²¹

A negociação coletiva é um direito fundamental do trabalhador. Por meio dela, deve-se buscar a solução embasada na ponderação de valores, preservando-se, na maior medida possível, a essência de cada um dos direitos fundamentais. As partes envolvidas possuem maior capacidade que a do legislador de encontrar uma disciplina justa das condições econômicas e de trabalho da relação jurídica estabelecida.⁴²² Para o Ministro Luís Roberto Barroso, “[...] é através do respeito aos acordos negociados coletivamente que os trabalhadores poderão compreender e aperfeiçoar a sua capacidade de mobilização e conquista, inclusive de forma a defender a plena liberdade sindical.”⁴²³

Destarte, os limites da autodeterminação coletiva encontram-se dispostos nos princípios constitucionais, tratados e convenções internacionais, que são fontes de Direito e devem conduzir a conduta dos atores envolvidos no processo de negociação coletiva, como forma de assegurar os mandamentos constitucionais relativos ao valor social do trabalho, da livre iniciativa e da dignidade da pessoa humana.

Em razão disso, no próximo tópico, sugere-se um método eficiente de resolução de conflitos coletivos como forma de se estabelecer eficácia e estabilidade ao negociado sobre o legislado, positivado na CLT por meio da Lei nº 13.467/2017.

3.3 Proposição concreta

A autocomposição, como visto anteriormente, é uma modalidade de solução de conflitos na qual as próprias partes ajustam-se de forma a solucioná-los. A conciliação

⁴²¹ MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. São Paulo: LTr, 2018. p. 138.

⁴²² STÜRMER, Gilberto; DUARTE, Luiz Filipe. A negociação coletiva sob a perspectiva constitucional da eficácia horizontal dos direitos fundamentais. *In*: DORNELES, Leandro do Amaral D. de; BARZOTTO, Luciane Cardoso (org.). **Inovações e trabalho: o direito do trabalho em tempos de mudança**. Porto Alegre: UFRGS, 2020. p. 57-72. *E-book*. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/213592/001118199.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴²³ BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e aplicação da Constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora**. São Paulo: Saraiva, 2003.

encontra-se inserida nesse meio de resolução de conflitos, sendo a forma mais comum de solução das controvérsias na Justiça do Trabalho, embora muitas vezes seja realizada em sede de reclamatória trabalhista, conforme disposição contida no Artigo 652, alínea “a” da CLT⁴²⁴ e Artigo 359 do Código de Processo Civil,⁴²⁵ aplicado de forma subsidiária ao Processo do Trabalho, nos termos do Artigo 769 da CLT.⁴²⁶

É importante referir que, no Artigo 764 da CLT,⁴²⁷ também se encontra uma valorização do legislador em promover a conciliação nos dissídios individuais e coletivos como forma de solução de conflitos.

Não há dúvidas, portanto, de ser a conciliação um meio importante de resolução de conflitos na Justiça do Trabalho. Tanto é verdade que a Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, alterou e acrescentou artigos à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dispondo sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho, conforme redação do Artigo 652-D da CLT.⁴²⁸ Embora o Supremo Tribunal Federal, a partir do julgamento da Ação Direta de Constitucionalidade nº 2.139,⁴²⁹ tenha reconhecido que a Comissão

⁴²⁴ Art. 652. Compete às Varas do Trabalho: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) [...] a) conciliar e julgar: [...].

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴²⁵ Art. 359. Instalada a audiência, o juiz tentará conciliar as partes, independentemente do emprego anterior de outros métodos de solução consensual de conflitos, como a mediação e a arbitragem.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.** Institui o Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴²⁶ Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴²⁷ Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴²⁸ Art. 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000) [...].

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴²⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de inconstitucionalidade nº 2139.** Processo n. 0000436-70.2000.1.00.0000. Ação direta de inconstitucionalidade. §§ 1º a 4º do art. 625-d da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, acrescido pela lei n. 9.958, de 12.1.2000. Comissão de conciliação prévia - CCP. Suposta obrigatoriedade de antecedente submissão do pleito trabalhista à comissão para posterior ajuizamento de reclamação trabalhista. Interpretação pela qual se permite a submissão facultativamente. Garantia do acesso à justiça. Inc. XXXV do art. 5º da constituição da

de Conciliação Prévia é meio legítimo mas não obrigatório de solução de conflitos – permanecendo o acesso à Justiça resguardado para todos os que venham a ajuizar demanda diretamente ao órgão judiciário competente –, sabe-se que o método consensual é um meio muito utilizado na Justiça do Trabalho.

A Reforma Trabalhista também trouxe a possibilidade da conciliação extrajudicial com a homologação do acordo pela Justiça do Trabalho, tendo como propósito conceder maior segurança jurídica a essas composições, como é o caso do Artigo 652, alínea “f” da CLT⁴³⁰ e do Artigo 855-B e seguintes da CLT,⁴³¹ incluídos pela Lei nº 13.467/2017.

Além da conciliação, a mediação instituída pela Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015, é definida no Artigo 1º como “[...] meio de solução de controvérsias entre particulares e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública.”⁴³² No parágrafo único, está estipulado que a mediação será dotada de técnicas específicas para facilitação do diálogo entre os envolvidos no conflito, realizado por um terceiro imparcial, sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, auxiliará e estimulará a encontrarem, por si só, uma solução.⁴³³

república. Ação julgada parcialmente procedente para dar interpretação conforme a constituição aos §§ 1º a 4º do art. 652-d da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Tribunal pleno. Recorrente: Partido Comunista do Brasil – PC DO B, Partido Socialista Brasileiro – PSB e Partido dos Trabalhadores – PT. Relatora: Ministra Cármen Lúcia. Julgamento: 08 mar. 2019. Publicação: 13 mar. 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1804602>. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴³⁰ Art. 652. Compete às Varas do Trabalho: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) [...] f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴³¹ Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴³² **BRASIL. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015.** Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴³³ Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a mediação como meio de solução de controvérsias entre particulares e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública. Parágrafo único. Considera-se mediação a atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia. [...]

BRASIL. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração

A partir da Resolução nº 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ),⁴³⁴ que trata da Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário, e da Resolução nº 174 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT),⁴³⁵ que regulamenta as políticas de conciliação na Justiça do Trabalho e institui um plano nacional de estímulo à mediação e à conciliação na solução de conflitos trabalhistas, os Tribunais Regionais do Trabalho passaram a instituir o Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT) e os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT).

No Rio Grande do Sul, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região passou a regulamentar o Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – NUPEMEC-TRT4 através da Resolução Administrativa nº 20/2018,⁴³⁶ instituído pela Portaria nº 1.596, de 04 de abril de 2017,⁴³⁷ como forma de promover a conciliação e a mediação perante a Justiça do Trabalho. Suas diretrizes são desempenhadas pelos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT), instituídos pela Portaria Conjunta nº 1.791, de 11 de abril de 2017.⁴³⁸

pública; altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113140.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴³⁴ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010.** Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2010. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=156>. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴³⁵ CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). **Resolução CSJT n.º 174, de 30 de setembro de 2016.** Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. Brasília, DF: CSJT, 2016. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴³⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Resolução Administrativa nº 20/2018.** Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses, instituída pela Resolução CSJT nº 174/2016, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Porto Alegre, RS: Tribunal Regional do Trabalho (4. Região), 2018. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/1001649/RA%2020.2018%20-%20Rep%20Politica%20Judiciaria%20Nacional.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴³⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Resolução Administrativa nº 20/2018.** Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses, instituída pela Resolução CSJT nº 174/2016, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Porto Alegre, RS: Tribunal Regional do Trabalho (4. Região), 2018. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/1001649/RA%2020.2018%20-%20Rep%20Politica%20Judiciaria%20Nacional.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴³⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Portaria Conjunta nº 1.791, de 11 de abril de 2017.** Institui Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas CEJUSC-JT no âmbito do primeiro e segundo grau da Justiça do Trabalho da 4ª Região, regulamenta os seus funcionamentos e dá outras providências. Porto Alegre, RS: Tribunal Regional do Trabalho (4.

Posteriormente, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região aprovou a Portaria Conjunta nº 4.857/2019,⁴³⁹ para tratar sobre o detalhamento da política de mediação e de conciliação da Justiça do Trabalho da 4ª Região, estabelecendo que compete ao Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – NUPEMEC-TRT4 orientar e implementar a mediação e a conciliação, bem como acompanhar, planejar e promover ações conciliatórias (Artigo 2º), por intermédio dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSCs-JT, com competência para realizar sessões e audiências de conciliação e mediação de processos em qualquer fase ou instância, inclusive naqueles pendentes de julgamento perante o Tribunal Superior do Trabalho (Artigos 3º e 4º), com a finalidade de obter a solução dos processos, contribuindo para a celeridade da prestação jurisdicional (Artigo 5º).

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, a partir do Provimento nº 01, de 06 de março de 2020,⁴⁴⁰ regulamentou os pedidos de mediação e conciliação pré-processual de conflitos de natureza coletiva do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, com o escopo de estimular as negociações coletivas em andamento para celebração de Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho, podendo ser requeridas por quaisquer das partes interessadas, categorias econômicas e profissionais, na tentativa de composição amigável em fase pré-processual, por intermédio do Sistema “Processo Judicial eletrônico” (PJe), autuado pelo advogado na classe processual PMPP – Protocolo de Mediação Pré-Processual (Artigos 1º e 2º).

No ano de 2020, a Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul recebeu 131 pedidos de mediação pré-processual, por meio da ferramenta simplificada disponível no site do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) e de protocolo no sistema do PJe. Destaca-se que 66 foram encerrados com êxito, ou seja, foram

Região), 2017. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/857103/1791%20-%20REPUBLICA%C3%87%C3%83O.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴³⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Portaria Conjunta nº 4.857, de 05 de setembro de 2019**. Aprova o detalhamento da Política de Mediação e Conciliação da Justiça do Trabalho da 4ª Região. Porto Alegre, RS: Tribunal Regional do Trabalho (4. Região), 2019. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/media/329630/CEJUSC_NUPEMEC-Pol%C3%ADtica%20de%20Concilia%C3%A7%C3%A3o-Portaria_4857.pdf. Acesso em 08 jan. 2022.

⁴⁴⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Provimento nº 01, de 06 de março de 2020**. Regulamenta os pedidos de mediação e conciliação pré-processual de conflitos de natureza coletiva no âmbito da Justiça do Trabalho da 4ª Região. Porto Alegre, RS: Tribunal Regional do Trabalho (4. Região), 2020. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/1059426/01.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2022.

conciliados 50% dos pedidos de mediação recebidos.⁴⁴¹ No primeiro trimestre do ano de 2021, a Justiça gaúcha recebeu 82 pedidos de mediação envolvendo conflitos coletivos entre grupos de trabalhadores e empregadores dos mais diversos setores econômicos, como transporte público, hospitais, indústria química e farmacêutica, empresas públicas, indústria alimentícia, portuários e outros, pontuando-se que, destes, 24 resultaram em composição.⁴⁴²

Do ponto de vista internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estimula os métodos consensuais para prevenção e composição das controvérsias envolvendo capital *versus* trabalho. Nesse aspecto, cita-se a Recomendação nº 92 da OIT,⁴⁴³ que trata sobre arbitragem e conciliação voluntárias. Ainda, no cenário internacional, há a Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015,⁴⁴⁴ que prevê, em seu Artigo 19, a promoção e desenvolvimento de mecanismos preventivos e de autocomposição de conflitos do trabalho.

Não obstante a Lei nº 13.467/17 ter alterado diversos dispositivos legais da Consolidação das Leis do Trabalho, valorizando sobremaneira a negociação individual e coletiva, bem como prestigiando a conciliação extrajudicial, passados mais de quatro anos desde a vigência da Reforma Trabalhista, verifica-se que ainda há dificuldade em resolver os conflitos coletivos de forma extrajudicial.

As dificuldades na composição amigável sobrepõem-se inclusive aos métodos implementados pela Justiça do Trabalho de práticas de solução alternativas de

⁴⁴¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **TRT-RS atendeu 131 pedidos de mediação coletiva em 2020**. Porto Alegre, 29 abr. 2021. Disponível em:

<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/452296>. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴⁴² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Pagamentos em ações trabalhistas no RS somaram R\$ 1,11 bilhão no primeiro trimestre**. Porto Alegre, 13 jul. 2021. Disponível em:

<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/465029>. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴⁴³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **R092: Conciliação e a Arbitragem Voluntárias**. Recomendada na 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra - 1951), entrou em vigor no plano internacional em 29/06/1951. Brasília, DF: OIT, [1951?]. Aprovada em 1951. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312430:NO. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴⁴⁴ Art. 19: Promoção e desenvolvimento de procedimentos preventivos e de autocomposição de conflitos.

Os Estados Partes comprometem-se a fomentar e articular a criação de mecanismos válidos de autocomposição de conflitos individuais e coletivos de trabalho, mediante procedimentos independentes, imparciais e voluntários, visando a melhoria do clima organizacional e da harmonia no ambiente de trabalho; a diminuição do custo e do tempo de duração do conflito.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. **Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015**.

Brasília: DF, 2015. Publicada em 17 de julho de 2015. Disponível em: https://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercossul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015. Acesso em: 13 jun. 2022.

conflitos individuais e coletivos, como a mediação e a conciliação. Por isso, nota-se ainda existir a necessidade de criar mecanismos com o objetivo de obter uma solução rápida e acessível às partes envolvidas em conflitos coletivos, proporcionando ampla pacificação social.

Deve-se levar em consideração que um dos objetivos do Mestrado Profissional em Direito da Empresa e dos Negócios é buscar alternativas para conectar o Direito da Empresa e a Empresa às exigências dos cenários nacionais. Nessa direção, a Linha de Atuação dos “Direitos Sociais e desenvolvimento humano-empresarial”⁴⁴⁵ possui três grandes temas de atuação, dentre eles o Sindicato. Tem por objetivo trabalhar o tema do desenvolvimento econômico e seus reflexos nos Direitos Sociais, com ênfase ao Direito do Trabalho e ao Direito Previdenciário, sob as perspectivas empresarial e pública, a fim de investigar os impactos na empresa e nos seus negócios e os reflexos desse panorama nos Direitos Humanos aplicados às empresas, bem como analisar os impactos da inovação do que se entende por relações de trabalho e emprego.

Com base nas premissas acima, sugere-se – por meio de práticas de cooperação entre a Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), empresas, membros dos sindicatos, membros do Ministério Público do Trabalho, professores da Universidade, mestrandos do programa de Mestrado Profissional em Direito da Empresa e dos Negócios na Linha de Atuação dos “Direitos Sociais e desenvolvimento humano-empresarial” – a instituição de um *Núcleo Extrajudicial de Solução de Conflitos Coletivos da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos*, como forma de impulso à inovação no âmbito da negociação coletiva e obtenção de uma solução consensual aos conflitos de natureza coletiva.

A justificativa para a sugestão, como primeira premissa, reside em uma das funções do Direito – a resolução de conflitos sociais – e na importância que os meios de soluções adequadas de litígios têm assumido para a realização dessa função. As soluções adequadas de resolução de conflitos constituem um modo de alcançar soluções amigáveis de forma preventiva, célere, efetiva, proporcionando uma justiça mais ágil e adequada, bem como resultados mais previsíveis.

⁴⁴⁵ UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS (UNISINOS). **Mestrado Profissional:** Direito da Empresa e dos Negócios. Disponível em: https://www.unisinos.br/pos/mestrado-profissional/direito-da-empresa-e-dos-negocios/presencial/porto-alegre#module_1108. Acesso em: 13 jun. 2022.

Em razão disso, propõe-se a realização de um *workshop* para as entidades sindicais, acadêmicos da Unisinos, egressos e professores do programa de Mestrado Profissional do Direito da Empresa e dos Negócios, profissionais da área, juízes, membros do Tribunal Regional do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho, bem como membros da comunidade. O *workshop* tem como propósito apresentar a ferramenta de composição extrajudicial aos participantes, bem como discutir, conscientizar e aprofundar conhecimentos sobre métodos adequados de conflitos. Além disso, tem por objetivo demonstrar a necessidade existente, no cenário atual, das negociações envolvendo empresas, trabalhadores e entidades sindicais no que tange à gestão de conflitos, possibilitando uma mudança cultural na forma de resolvê-los.

A proposição tem como objetivo geral estimular a implementação de novas práticas que possam tratar dos conflitos, prevenir a sua má-administração, conferir maior acessibilidade à resolução de conflitos coletivos, tratar de temas ainda não previstos na legislação, oportunizar às partes o acesso a pessoas qualificadas para auxiliar no estabelecimento das regras que regerem suas relações, conscientizar os cidadãos de seus direitos e promover a paz social.

A implementação dessa ferramenta alternativa de resolução de conflitos coletivos não tem por objetivo desmerecer a intervenção estatal. Contudo, dadas as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista e a urgência de tratar de novos temas laborais que impactam o Direito Coletivo do Trabalho e que ainda não se encontram regulados, há de se fortalecer a efetivação de métodos não adversariais para o tratamento adequado dos conflitos, promovendo uma mudança cultural à busca pelo Poder Judiciário para a pacificação dos conflitos por métodos adequados de resolução de conflitos.

A ferramenta apresenta os seguintes objetivos específicos:

- a) Implementar o Núcleo Extrajudicial de Solução de Conflitos Coletivos da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos) para estimular, apoiar, intermediar conflitos coletivos na fase pré-judicial;
- b) Instituir um espaço de discussão em matéria de direito coletivo do trabalho na Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos);
- c) Estimular a composição de controvérsias atinentes ao direito coletivo do trabalho a partir de meios extrajudiciais de composição de conflitos;

- d) Contribuir para uma resolução pacífica, rápida e simples de conflitos coletivos;
- e) Incentivar as empresas a realizarem instrumentos coletivos com a cooperação dos membros do Núcleo Extrajudicial de Solução de Conflitos Coletivos da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos;
- f) Esclarecer dúvidas decorrentes dos instrumentos coletivos (acordo coletivo ou convenção coletiva do trabalho);
- g) Fomentar a realização de instrumentos coletivos nos casos omissos pela legislação;
- h) Trazer ao núcleo novos temas de direito coletivo do trabalho ainda não regulamentados para inserção em negociação coletiva;
- i) Promover meios de aproximação das partes na busca de soluções arrojadas para os conflitos coletivos;
- j) Criar um ambiente de aprendizagem prática para os alunos do Programa de Pós-Graduação em Direito da Empresa e dos Negócios por meio do oferecimento de serviços gratuitos à comunidade hipossuficiente no âmbito da mediação e negociação, na área de direito coletivo do trabalho.
- k) Implementar um grupo de pesquisa intitulado *Núcleo de Pesquisa sobre Mediação e Negociação da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos*;
- l) Promover eventos científicos e de formação profissional, bem como cursos de pós-graduação no domínio dos meios adequados de resolução de litígios.
- m) Organizar palestras, oficinas e *workshops* para os acadêmicos da Unisinos ou da comunidade, incluindo a participação de egressos do Curso que desenvolvam atividades práticas ou de pesquisas com a temática relacionada às formas alternativas de conflitos;
- n) Estabelecer parcerias com entidades relacionadas à mediação, objetivando a colaboração no processo de criação do Núcleo que estimulem a solução de conflitos por meio de formas alternativas;
- o) Desenvolver práticas que sensibilizem a população sobre a relevância de buscar soluções alternativas e pacíficas dos conflitos, especialmente nas associações de bairros, escolas, etc.;

As empresas poderiam utilizar os serviços prestados pelo Núcleo Extrajudicial de Solução de Conflitos Coletivos da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), na busca da solução consensual de conflitos coletivos com o apoio da Universidade, através do programa de mestrado.

Como se trata de um Mestrado Profissional, o exercício da atividade por parte dos mestrandos possibilitaria a realização de uma abordagem que alie teoria à prática, vinculando-se aos objetivos e à finalidade do programa de pós-graduação. De outro lado, as partes envolvidas contariam com profissionais altamente qualificados à solução de seus conflitos, que desenvolveriam as atividades sob a supervisão dos professores do Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD), com a observância, sempre não apenas das possibilidades e faculdades legais, mas, em especial, dos postulados constitucionais.

Uma solução como essa estaria de acordo com o princípio da razoável duração da resolução dos conflitos e da eficiência, bem como colaboraria para que houvesse uma diminuição no ajuizamento de ações. A adoção do núcleo não deve ser entendida apenas como um instrumento para reduzir a excessiva judicialização dos conflitos, mas um resultado decorrente dos diferentes tratamentos conferidos ao conflito.

A retomada de um viés conciliatório deve estar presente na cultura negocial das empresas, estimulando-se a conciliação extrajudicial, por isso da necessidade de implementação do Núcleo Extrajudicial de Solução de Conflitos Coletivos da Unisinos, como alternativa para as empresas solucionarem previamente demandas coletivas na seara Trabalhista, ou como uma possibilidade de minorar conflitos coletivos.

Para a incorporação da ferramenta, é fundamental que todas as partes envolvidas na sua construção primem pelos preceitos éticos, pelo dever geral da boa-fé objetiva, pelo fomento de uma cultura de pacificação social, respeitando-se os direitos e garantidas constitucionais conferidos às partes pela legislação, promovendo o empoderando dos interessados na prevenção e solução pacífica dos conflitos.

A iniciativa visa proporcionar acordos mutuamente satisfatórios para indivíduos em situações de impasse e divergência, mediante a cooperação e a participação de advogados, juízes, membros do Ministério Público, membros da sociedade, acadêmicos, alunos e professores do Programa de Mestrado Profissional do Direito da Empresa e dos Negócios, egressos voluntários, entidades sindicais e empresários, na busca pela maior efetividade da Justiça e da Paz Social.

Os membros que comporiam o Núcleo Extrajudicial de Solução de Conflitos Coletivos da Unisinos seriam qualificados por meio de capacitação para mediação de conflitos e passariam a ser responsáveis por realizar as sessões. Para garantir a imparcialidade dessa intervenção, cada situação de divergência deveria ser mediada por um membro que não possua relação com as pessoas envolvidas.

Para acionar o serviço, os interessados precisariam acessar a plataforma criada quando da implementação do Núcleo. Desse modo, as solicitações registradas seriam dirigidas ao Núcleo Extrajudicial de Solução de Conflitos Coletivos da Unisinos, ocasião em que um terceiro, membro do núcleo, que teria a função de facilitar o diálogo entre as partes envolvidas, entraria em contato com o solicitante para verificar a disponibilidade em participar do procedimento, tendo em vista ser a voluntariedade indispensável.

Outro aspecto importante diz respeito à possibilidade de ser firmado um convênio junto ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT) para homologação dos acordos firmados, de modo a conferir maior segurança jurídica ao trabalho realizado e atribuir eficácia ao que for resolvido.

O Núcleo Extrajudicial de Solução de Conflitos Coletivos da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos também poderia promover ou colaborar com a promoção de eventos científicos e de formação profissional, bem como de cursos de pós-graduação no domínio dos meios adequados de resolução de litígios.

A ferramenta proposta, como meio de composição extrajudicial de controvérsias, além de se mostrar eficaz e efetiva, também seria importante para operar a transformação e a superação dos impasses que envolvem matérias do direito coletivo do trabalho. Faz-se necessário investir na utilização de novas facetas, migrando do paradigma dos métodos tradicionais de resolução de conflitos para um que busca a prevenção, gestão e resolução ou redução de disputas coletivas solucionadas pelas próprias partes envolvidas, de forma eficiente e que implique em benefício para todos os envolvidos.

Enfim, acredita-se que, com o Núcleo Extrajudicial de Solução de Conflitos Coletivos da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos, poder-se-á colaborar com a valorização de meios extrajudiciais de composição de conflitos. Por isso, caso implementado, mostrar-se-ia uma maneira eficiente de solução de conflitos e pacificação social. As vantagens da sua implementação, como uma forma alternativa de solução de controvérsias, como visto, são inúmeras, além de contribuir para uma

resolução pacífica, rápida e simples de conflitos coletivos, também se mostra mais vantajosa do que as ações judiciais.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As novas tecnologias vêm causando significativas mudanças de paradigmas na sociedade. Essas transformações também afetam as relações laborais, como, por exemplo, o exercício de trabalho por meio de plataformas digitais e a robótica substituindo profissionais em todo o mundo. Isso vem ocorrendo em um ritmo cada vez mais acelerado e em um curto espaço de tempo, provocando rupturas no modelo de mercado de trabalho, com a extinção de determinados cargos e o surgimento de novas profissões, criando modelos de negócios diferentes e novas configurações de trabalho, o que faz com que se questione o *Futuro do Trabalho* – referenciando a obra de Domenico de Masi.

Nesse contexto, a promoção da negociação coletiva mostrou-se um importante instrumento de regulação das relações de trabalho, além de um meio adequado à prevenção ou a resolução de conflitos, como uma maneira de adaptar as relações laborais às novas formas de trabalho e de negócios. A negociação coletiva vem ganhando cada vez mais importância frente às novas formas de estruturação das relações laborais e do impacto significativo causado pela adoção de novas tecnologias no mundo do trabalho.

Os conflitos coletivos do trabalho possuem natureza econômica e jurídica. A primeira modalidade decorre da busca por melhores condições de trabalho, por exemplo, são conflitos de interesses. Já os conflitos de natureza jurídica decorrem da divergência de interpretação, ou quando desrespeitadas as cláusulas contratuais existentes entre as partes.

As formas de composição dos conflitos trabalhistas ocorrem por meios autocompositivos (negociação coletiva), por meio de mecanismos heterocompositivos (arbitragem, processo judicial e a mediação), ou por meio da autodefesa (greve e *lock-out*). Importante dizer que a autodefesa se dá quando as próprias partes procedem na defesa dos seus interesses, não sendo considerada um meio próprio de composição, tendo em vista que se trata de um instrumento para pressionar uma solução favorável ao conflito.

A mediação deve ser classificada como uma forma híbrida entre a autocomposição e a heterocomposição de solução de conflitos, na medida em que o terceiro participante não impõe a decisão da resolução dos conflitos, mas busca a melhor solução. Ela não é uma forma propriamente dita de heterocomposição,

podendo ser classificada como uma forma próxima, pois não há “exercício de coerção” pelas partes envolvidas, mas poderá haver pelo terceiro ao conflito.

A negociação coletiva opera-se pela criação e fixação de normas e condições de trabalho no âmbito da representação das categorias envolvidas. Como resultado das negociações coletivas, o sistema legal brasileiro abriga a convenção coletiva de trabalho (resultado da negociação entre sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais, aplicáveis no âmbito das respectivas representações) e o acordo coletivo de trabalho (resultado da negociação entre os sindicatos representativos de categorias profissionais e uma ou mais empresas, aplicáveis no âmbito das partes acordantes).

A Constituição Federal promove os instrumentos coletivos, fruto da negociação coletiva, ao estabelecer no Artigo 7º, inciso XXVI, que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”. Sendo assim, eles são reconhecidos constitucionalmente como fonte normativa autônoma, atingindo a coletividade dos trabalhadores e se mostrando um instrumento capaz de regular as relações entre o capital e o trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho também regula as negociações coletivas no Artigo 611, *caput* e § 1º. Tanto a convenção coletiva quanto o acordo coletivo de trabalho possuem regras específicas na legislação trabalhista e devem assegurar o respeito aos princípios constitucionais da função social da empresa, do valor social do trabalho, da livre-iniciativa, da busca pelo pleno emprego, da dignidade da pessoa humana.

No plano internacional, a Organização Internacional do trabalho (OIT) ocupou-se da negociação coletiva de trabalho a partir da Convenção nº 98, que trata da aplicação dos princípios do Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, da Convenção nº 151, que complementa a Convenção nº 98 e estabelece regras sobre o Direito de Sindicalização nas relações de Trabalho da Administração Pública e da Convenção nº 154, que versa sobre o fomento à Negociação Coletiva. Todas foram promulgadas pelo Brasil, que também expediu recomendações que devem ser levadas em consideração para que sejam realizadas.

Além disso, identificou-se a importância de ressaltar a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), denominada “Convenção sobre a liberdade sindical e à proteção ao Direito de Sindicalização”, que tem por objeto melhorar as condições dos trabalhadores a partir da liberdade de associação e da

proteção ao Direito Sindical. Passou a ser adotada pela OIT na data de 09/07/1948, após a Conferência Geral, convocada em São Francisco (EUA) pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, mas ainda não foi ratificada pelo Brasil.

A Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é considerada uma das convenções fundamentais da OIT, encontrando-se entre as normas definidoras dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de observância obrigatória por todos os Países-Membros do organismo internacional. Por isso, entendeu-se que, para melhor aproveitamento da negociação coletiva, o Estado brasileiro deve reconhecer, de forma plena, o princípio da liberdade sindical e do direito de sindicalização, com a ratificação da referida Convenção.

A negociação coletiva envolve as relações de grupos e a luta de classes pela busca da definição de direitos e de deveres, elementos essenciais ao Direito Coletivo do Trabalho, portanto é um mecanismo importante na solução de conflitos pelos próprios atores envolvidos. Em razão disso, no processo negocial, restou examinado que as partes têm o dever de agir com lealdade e boa-fé, colaborando para o encontro da solução ideal dos conflitos coletivos de trabalho.

Como se afirmou ao longo desta monografia, o ato de negociar os conflitos coletivos de trabalho necessariamente deve pautar-se pelos princípios e garantias constitucionais (direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, à propriedade, à dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa) e os princípios específicos do Direito Individual e Coletivo do Trabalho (da proteção, da norma mais favorável, da condição mais benéfica, da especificidade, da intervenção mínima na negociação coletiva, da autonomia sindical, da intervenção sindical, da equivalência entre os contratantes coletivos, da lealdade da transparência nas negociações coletivas, da criatividade jurídica da negociação coletiva e da adequação setorial negociada do direito de liberdade sindical), sob pena de ser considerado nulo.

Com vistas a readequar o cenário político e econômico no país, mormente aumentar o número de postos de trabalho e a formalização dos vínculos de emprego, restou aprovada a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista.

Ocorre que, após quatro anos de vigência da nova legislação trabalhista, verificou-se que o país ainda conta com altos índices de desemprego (no primeiro trimestre de 2022, o total de brasileiros desempregados correspondeu a 11,9 milhões,

conforme pesquisa do IBGE)⁴⁴⁶ e com taxa de trabalho informal em 40,2% no primeiro trimestre até fevereiro de 2022, ou seja, 38,326 milhões de trabalhadores atuam na informalidade, conforme Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD).⁴⁴⁷

Por outro lado, observou-se uma tentativa de o legislador buscar o equilíbrio entre o sistema econômico e a proteção social, por meio da valorização do princípio da autonomia privada coletiva. A reforma trabalhista realizada pela referida lei, dito de outra forma, trouxe novas discussões no âmbito do direito coletivo do trabalho, especialmente quanto a supremacia dos instrumentos coletivos em detrimento das normas regidas pelo Estado e dos limites da negociação de direitos por meio de normas coletivas.

Não há dúvidas de que o espaço para a promoção da negociação coletiva de trabalho foi contemplado pela Lei nº 13.467/2017. A adequação das relações coletivas do Direito do Trabalho ao mundo contemporâneo, por meio da negociação coletiva, é uma realidade e uma necessidade do mundo globalizado dos dias atuais, no qual o uso de novas tecnologias, da robotização e de máquinas inteligentes afetam diretamente as relações laborais. Por isso, a inovação da lei, nesse aspecto, mostra-se um ponto favorável.

A modernização das relações de trabalho tornou-se algo inevitável, e, por isso, a negociação coletiva se apresentou como um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas, pela proximidade da realidade dos participantes e dos anseios de uma determinada categoria econômica ou profissional, cujas partes assumem um conjunto de direitos e obrigações para a composição do conflito, resolvendo suas divergências por meio de consenso e não de uma imposição.

Nesse passo, restou indeclinável reconhecer a magnitude da negociação coletiva como forma de autocomposição de resolução de conflitos coletivos de trabalho, constituindo-se em um instrumento de prevenção dos conflitos coletivos que não ocasione a supressão ou inobservância dos preceitos constitucionais. Ela deve ser considerada um conjunto de regras relacionadas às condições de trabalho, no combate às desigualdades e à discriminação, na promoção da diversidade, na

⁴⁴⁶ INSTITUTO BRASILEIRO E GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desemprego**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴⁴⁷ INSTITUTO BRASILEIRO E GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **PNAD Contínua** – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?edicao=33362&t=quadro-sintetico>. Acesso em: 13 jun. 2022.

recolocação e manutenção de benefícios e na regulação das novas formas de relações trabalhistas promovidas pela inovação tecnológica.

A interpretação das alterações trabalhistas inseridas pela Reforma Trabalhista deve se dar conforme a Constituição, como pressuposto básico para se conferir validade aos instrumentos coletivos. A reforma trabalhista inseriu o Artigo 611-B à CLT, traçando os limites da autodeterminação coletiva, pois deixou expressamente previsto que a convenção coletiva ou o acordo coletivo não podem implicar a supressão ou a redução dos direitos previstos na Constituição Federal – embora se possa sustentar que isso seja desnecessário, tendo em vista se tratar de direitos sociais contidos na Carta Constitucional.

Ocorre que, ao passar a regular a prevalência do negociado sobre o legislado, a referida alteração legislativa trouxe ao cenário laboral muitos questionamentos sobre o alcance dos instrumentos coletivos. Isso porque as alterações, modificações, revogações e dispositivos inseridos no documento celetista causaram e, ainda causam insegurança jurídica na via negocial, mesmo tendo passado mais de quatro anos de sua entrada em vigor.

Urge, portanto, a necessidade de fomentar a discussão e criar mecanismos de resolução dos conflitos decorrentes da prevalência do negociado sobre o legislado, os quais devem ser reconhecidos e enfrentados por parte dos operadores do Direito, de modo a buscar a solução dos conflitos.

A alternativa encontrada neste trabalho, para a prevenção e a resolução ou gestão dos conflitos coletivos, foi a criação do Núcleo Extrajudicial de Solução de Conflitos Coletivos da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos, como forma de valorização dos meios extrajudiciais de composição de conflitos, por meio do qual se poderá estimular, apoiar, intermediar conflitos coletivos na fase pré-judicial.

A aproximação das partes e o diálogo mostraram-se extremamente necessários para a melhor forma de resolução dos conflitos trabalhistas. O núcleo de resolução de conflitos trabalhistas, implementado na Universidade, será de fundamental importância para a promoção da negociação coletiva.

Com a valorização dos instrumentos coletivos, pela Reforma Trabalhista, a gestão das empresas deve ser mais estratégica e apta à negociação, ou seja, as partes devem ser capazes de entrarem em consenso, com o intuito de criarem suas próprias regras e normas em concessões mútuas. Por isso, por meio do núcleo de resoluções de conflito extrajudicial da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – com a

função de auxiliar, estimular o diálogo, aproximar, aconselhar os participantes etc. –, a tomada de decisão será facilitada, buscando atender aos anseios e às necessidades de todas as partes envolvidas.

Promover e qualificar os métodos autocompositivos é uma forma de provocar a mudança cultural brasileira da judicialização em favor da composição extrajudicial dos conflitos coletivos trabalhistas. O foco do núcleo não paira somente na efetiva solução dos conflitos, mas visa prevenir a resolução de disputas de forma eficaz e efetiva. Além disso, por meio do núcleo, restou demonstrado que será possível conferir maior celeridade e promover a pacificação social no âmbito das categorias econômicas e profissionais.

Ainda, no decorrer do trabalho, foi possível verificar que o estudo confirmou a hipótese apresentada no início da pesquisa como resposta ao problema proposto, uma vez que, a negociação coletiva fomentada pela criação de um mecanismo de resolução extrajudicial de conflitos é capaz de eliminar ou diminuir a falta de segurança jurídica causada pelas alterações promovidas pela Reforma Trabalhista.

Na atual conjuntura brasileira, especialmente quanto aos efeitos da pandemia global de COVID-19, que faz com que o país se encontre em estado de calamidade pública, em que a produção em diversos setores foi interrompida ou reduzida – o que, combinado com a diminuição do consumo da sociedade, acabou gerando um profundo impacto nas empresas e nas relações de trabalho –, a resolução dos conflitos coletivos na fase pré-judicial evidenciou-se como uma necessidade para o Direito Coletivo do Trabalho, diante da possibilidade de conferir às partes meios e técnicas para regulação de suas relações em um ambiente composto por profissionais qualificados e imparciais^{1.}, o que terá, como consequência, maiores potenciais de eficácia no cumprimento do que for acordado.

REFERÊNCIAS

AFONSO MELLADO, Carlos Luis. **La ultraactividad de los convenios colectivos: una propuesta integral**. Albacete: Bomarzo, 2015.

ÁLVARES, Antônio. **Legislado e Negociado**: com comentário à súmula 277 do TST e as últimas decisões no STF e TST. 2. ed. Minas Gerais: RTM, 2017. *E-book*.

ARAÚJO, Edson Gramuglia. **As centrais no sistema de representação sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2013.

ARCOVERDE, Dirceu; CORREIA, Mário. Especialistas afirmam que Brasil deve ratificar a convenção da OIT sobre liberdade sindical. *In: Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, 27 abr. 2012. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/especialistas-afirmam-que-brasil-deve-ratificar-convencao-da-oit-sobre-liberdade-sindical. Acesso em: 13 jun. 2022.

ARGENTINA. **Ley del Contrato de Trabajo**. Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/conocetusderechos>. Acesso em: 13 jun. 2022.

AGUIAR, Antônio Carlos. **Negociação coletiva de trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

AROUCA, José Carlos. **Organização sindical no Brasil: passado, presente, futuro (?)**. São Paulo: LTr, 2013.

AROUCA, José Carlos. **Organização sindical no Brasil: passado, presente e futuro**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019. *E-book*.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e aplicação da Constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora**. São Paulo: Saraiva, 2003.

BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. A Convenção 87 da OIT sobre a liberdade sindical de 1948: recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 78, n. 3, p. 124-219, jul./set. 2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/34308>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BATALHA, Elton Duarte. Democracia sindical interna. *In: MASSONI, Túlio; COLUMBU, Francesca. Sindicatos e autonomia privada coletiva: perspectivas contemporâneas*. São Paulo: Almedina, 2018. p. 179-201.

BAYLOS, Antonio. Proteção de direitos fundamentais na ordem social. O direito ao trabalho como direito constitucional. **Revista trabalhista**: direito e processo, Rio de Janeiro, v. 3, n. 10, p. 21-51, abr./jun. 2004.

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo à outra modernidade. Tradução de Sebastião Nascimento. São Paulo: Ed. 34., 2011.

BERNARDES, Hugo Gueiros. Princípios da negociação coletiva. *In*: TEIXEIRA FILHO, Hugo Gueiros (coord.). **Relações coletivas de trabalho**: Estudos em homenagem ao ministro Arnaldo Süssekind. São Paulo: LTr, 1989. p. 357-370.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Malheiros, 1997.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de Lei nº 6.787, de 2016**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Relator: Deputado Rogério Marinho, 2017. Brasília, DF: Câmara Legislativa, [2017]. p. 18-29. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Decreto Legislativo de Acordos, tratados ou atos internacionais**: PDC 16/1984. Aprova o texto da Convenção 87 relativa a liberdade sindical e a proteção do direito sindical, adotada em São Francisco em 1948, por ocasião da Trigésima Primeira Conferência Internacional do Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho. Brasília, DF: Câmara Legislativa, 1984. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/13505>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 38 de 2017**. Dispõe sobre a prestação de auxílio financeiro pela União aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, relativo ao exercício de 2017, com o objetivo de fomentar as exportações do País. Autoria: Câmara dos Deputados. Brasília, DF: Senado Federal, [2017]. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/128218>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 7.030, de 14 de dezembro de 2009**. Promulga a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, concluída em 23 de maio de 1969, com reserva aos Artigos 25 e 66. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm. Acesso em 13 jun. 2022.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 6 de 2020**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do Estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 1.402, de 5 de julho de 1939**. Regula a associação em sindicato. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1939. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1402.htm#:~:text=1o%20%C3%89%20%C3%ADcita%20a,ou%20profiss%C3%B5es%20similares%20ou%20conexas. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.377 de 1940**. Dispõe sobre o pagamento e a arrecadação das contribuições devidas aos sindicatos pelos que participam das categorias econômicas ou profissionais representadas pelas referidas entidades. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1940. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2377-8-julho-1940-412315-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 9.070, de 15 de março de 1946**. Dispõe sobre a suspensão ou abandono coletivo do trabalho e dá outras providências. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del9070impressao.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949**. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1949. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.542, de 23 de dezembro de 1992**. Dispõe sobre a política nacional de salários. Brasília, DF: Presidência da República, 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8542.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008**. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11648.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013**. Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades

desempenhadas pelos operadores portuários; altera as Leis nºs 5.025, de 10 de junho de 1966, 10.233, de 5 de junho de 2001, 10.683, de 28 de maio de 2003, 9.719, de 27 de novembro de 1998, e 8.213, de 24 de julho de 1991; revoga as Leis nºs 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, e 11.610, de 12 de dezembro de 2007, e dispositivos das Leis nºs 11.314, de 3 de julho de 2006, e 11.518, de 5 de setembro de 2007; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12815.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Institui o Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015**. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. **Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015**. Brasília: DF, 2015. Publicada em 17 de julho de 2015. Disponível em: https://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental ADF nº 381**. Requerente: Confederação Nacional do Transporte – CNT. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4915149>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental ADF nº 422**. Direito processual constitucional. Arguição de descumprimento de preceito fundamental. Cabimento. 1. Não se exige a demonstração de controvérsia constitucional relevante nas hipóteses de arguição de descumprimento de preceito fundamental na modalidade autônoma. 2. Agravo interno a que se dá provimento. Tribunal pleno. Relatora: Ministra Rosa Weber. Requerente: Confederação Nacional da Indústria. Julgamento: 27 set. 2021. Publicação: 05 out. 2021. Disponível em <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5050624>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de inconstitucionalidade nº 2139**. Processo n. 0000436-70.2000.1.00.0000. Ação direta de inconstitucionalidade. §§ 1º a 4º do art. 625-d da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, acrescido pela lei n. 9.958, de 12.1.2000. Comissão de conciliação prévia - CCP. Suposta obrigatoriedade de antecedente submissão do pleito trabalhista à comissão para posterior ajuizamento de reclamação trabalhista. Interpretação pela qual se permite a submissão facultativamente. Garantia do acesso à justiça. Inc. XXXV do art. 5º da constituição da república. Ação julgada parcialmente procedente para dar interpretação conforme a constituição aos §§ 1º a 4º do art. 652-d da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Tribunal pleno. Recorrente: Partido Comunista do Brasil – PC DO B, Partido Socialista Brasileiro – PSB e Partido dos Trabalhadores – PT. Relatora: Ministra Cármen Lúcia. Julgamento: 08 mar. 2019. Publicação: 13 mar. 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1804602>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de inconstitucionalidade nº 4067**. Processo n. 0001627-72.2008.1.00.0000. Processual Civil. Agravo regimental. Controle de constitucionalidade concentrado. Admissão de amicus curiae. Prazo. Tribunal Pleno. Recorrente: Democratas (DEM). Relator: Ministro Joaquim Barbosa. Julgamento: 10 mar. 2010. Publicação: 23 abr. 2010. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2609348>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI 5794**. Ementa: Direito Constitucional e Trabalhista. Reforma Trabalhista. Facultatividade da Contribuição Sindical. Constitucionalidade. Inexigência de Lei Complementar. Desnecessidade de lei específica. Inexistência de ofensa à isonomia tributária (Art. 150, II, da CRFB). Compulsoriedade da contribuição sindical não prevista na Constituição (Artigos 8º, IV, e 149 da CRFB). Não violação à autonomia das organizações sindicais (art. 8º, I, da CRFB). Inocorrência de retrocesso social ou atentado aos direitos dos trabalhadores (Artigos 1º, III e IV, 5º, XXXV, LV e LXXIV, 6º e 7º da CRFB). Correção da proliferação excessiva de sindicatos no Brasil. Reforma que visa ao fortalecimento da atuação sindical. Proteção às liberdades de associação, sindicalização e de expressão (Artigos 5º, incisos IV e XVII, e 8º, caput, da CRFB). Garantia da liberdade de expressão (art. 5º, IV, da CRFB). Ações Diretas de Inconstitucionalidade julgadas improcedentes. [...]. Tribunal pleno. Relator: Ministro Edson Fachin. Julgamento: 29 jun. 2018. Publicação: 23 abr. 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur402320/false>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agravo em Recurso Extraordinário nº 1121633**. Tribunal pleno. Recurso extraordinário com agravo. 2. Direito do Trabalho. 3. Validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista. Matéria constitucional. Revisão da tese firmada nos temas 357 e 762. 4. Repercussão geral reconhecida. Reclamante: Mineração Serra Grande S.A. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Julgamento: 02 maio 2019. Publicação: 23 maio 2019. Disponível em <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. (1ª turma). **Agravo Regimental em Recurso Extraordinário 347775**. Tribunal Pleno. Agravo regimental em recurso extraordinário. Direito coletivo do trabalho. Desmembramento sindical. Observância do princípio da unicidade sindical registrada no acórdão do Tribunal de Justiça. Ausência de violação do artigo 8º, I e II, da Constituição Federal. Agravante: Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino - CONFENEN. Agravado: Federação Interestadual dos Estabelecimentos Particulares de Ensino - FIEP. Relatora Ministra: Rosa Weber. Julgamento: 01 jul. 2020. Publicação: 28 ago. 2020. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2031628>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de descumprimento de preceito fundamental 323**. Ementa: O Tribunal, por maioria, julgou procedente a presente arguição de descumprimento de preceito fundamental, de modo a declarar a inconstitucionalidade da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, na versão atribuída pela Resolução 185, de 27 de setembro de 2012, assim como a inconstitucionalidade de interpretações e de decisões judiciais que entendem que o art. 114, parágrafo segundo, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, autoriza a aplicação do princípio da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas, tudo nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber e Ricardo Lewandowski. Plenário, Sessão Virtual de 20.5.2022 a 27.5.2022. Tribunal pleno. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Julgamento: 27 mai. 2022. Publicação: 30 mai. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4599102>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Mandado de Injunção nº 4398**. Agravo regimental no mandado de injunção. Servidor público. Direito à negociação coletiva. Inexistência de previsão na Constituição Federal. Agravo regimental a que se nega provimento. Impetrante: Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário Federal na Bahia (SINDJUFE/BA). Impetrados: Presidente da República e Presidente da Câmara dos Deputados. Relator: Ministro Luiz Fux. Julgamento: 19 ago. 2015. Publicação: 17 set. 2015. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4178728>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Pagamentos em ações trabalhistas no RS somaram R\$ 1,11 bilhão no primeiro trimestre**. Porto Alegre, 13 jul. 2021. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/465029>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Portaria Conjunta nº 1.791, de 11 de abril de 2017**. Institui Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas CEJUSC-JT no âmbito do primeiro e segundo graus da Justiça do Trabalho da 4ª Região, regulamenta os seus funcionamentos e dá outras providências. Porto Alegre, RS: Tribunal Regional do Trabalho (4. Região), 2017. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/857103/1791%20-%20REPUBLICA%C3%87%C3%83O.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Portaria Conjunta nº 4.857, de 05 de setembro de 2019**. Aprova o detalhamento da Política de Mediação e Conciliação da Justiça do Trabalho da 4ª Região. Porto Alegre, RS: Tribunal Regional do Trabalho (4. Região), 2019. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/media/329630/CEJUSC_NUPEMEC-Pol%C3%ADtica%20de%20Concilia%C3%A7%C3%A3o-Portaria_4857.pdf. Acesso em 3 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Provimento nº 01, de 06 de março de 2020**. Regulamenta os pedidos de mediação e conciliação pré-processual de conflitos de natureza coletiva no âmbito da Justiça do Trabalho da 4ª Região. Porto Alegre, RS: Tribunal Regional do Trabalho (4. Região), 2020. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/1059426/01.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso Ordinário nº 0020871-74.2018.5.04.0231**. Recurso Ordinário. General Motors. Adicional noturno e hora reduzida noturna. 8ª Turma. Recorrente: Marcelo Machado de Moraes. Recorrido: General Motors do Brasil Ltda. Relator: Rosiul de Freitas Azambuja, 27 de novembro de 2020. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020871-74.2018.5.04.0231/2>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Resolução Administrativa nº 20/2018**. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses, instituída pela Resolução CSJT nº 174/2016, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Porto Alegre, RS: Tribunal Regional do Trabalho (4. Região), 2018. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/1001649/RA%2020.2018%20-%20Rep%20Politica%20Judiciaria%20Nacional.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Súmula nº 88**. Resolução do conflito aparente de normas coletivas. Coexistindo convenção e acordo coletivo de trabalho, prevalecerá o instrumento normativo cujo conteúdo, em seu conjunto, seja mais favorável ao empregado. Cotejo das normas coletivas com interpretação sistemática, observando-se a Teoria do Conglobamento. Brasília, DF: Tribunal Regional do Trabalho (4. Região), [2016]. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/sumulas>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Súmula nº 101**. Adicional noturno. Majoração do percentual por norma coletiva para equipar a duração da hora noturna à diurna. Porto Alegre, RS: Tribunal Regional do Trabalho (4. Região), [2016]. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/sumulas>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **TRT-RS atendeu 131 pedidos de mediação coletiva em 2020**. Porto Alegre, 29 abr. 2021. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/452296>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial da SBDI-I nº 01.36**. Instrumento normativo. Cópia não autenticada. Documento comum às partes.

Validade (título alterado e inserido dispositivo). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2005]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_021.htm#TEMA36. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial da SDC nº 05.05**. Dissídio coletivo. Pessoa jurídica de direito público. Possibilidade jurídica. Cláusula de natureza social. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2012]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html#TEMA5. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial da SDC nº 05.34**. Acordo extrajudicial. Homologação. Justiça do Trabalho. Prescindibilidade. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [1998]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_21.html#TEMA34. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial da SDC nº 05.120**. Sentença normativa. Duração. Possibilidades e limites (positivo). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2011]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN120. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial da SDI-I nº 123**. Bancários. Ajuda alimentação. (inserida em 20.04.1998). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [1998]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_121.htm#TEMA123. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial da SDI-I nº 342**. Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Não concessão ou redução. Previsão em norma coletiva. Invalidez. Exceção aos condutores de veículos rodoviários, empregados em empresas de transporte coletivo urbano. (cancelada. Convertido o item I no item II da Súmula nº 437). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2012]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm#TEMA342. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial da SDI-I nº 346**. Abono previsto em norma coletiva. Natureza indenizatória. Concessão apenas aos empregados em atividade. Extensão aos inativos. Impossibilidade. Brasília: DF, Tribunal Superior do Trabalho, [2007]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm#TEMA346. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial da SDI-I Transitória nº 61**. Auxílio cesta-alimentação previsto em norma coletiva. CEF. Cláusula que estabelece natureza indenizatória à parcela. Extensão aos aposentados e pensionistas. Impossibilidade. Brasília, DF: Tribunal Superior do

Trabalho, [2008]. Disponível em:

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1_Transitoria/n_transitoria.html#Tema61. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial da SDI- Transitória nº 64**. Petrobras. Parcelas gratificação contingente e participação nos resultados deferidas por norma coletiva a empregados da ativa. Natureza jurídica não salarial. Não integração na complementação de aposentadora. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2008]. Disponível em:

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1_Transitoria/n_transitoria.html#Tema64. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário nº 10768-**

54.2015.5.03.0000. Recurso Ordinário. A) Recurso Ordinário do sindicato autor - SENALBA/MG. Ação anulatória. 1. Litigância de má-fé. 2. Crime de falso testemunho. Expedição de ofício ao Ministério Público. Desnecessidade. B) Recurso Ordinário da associação ré – AFFEMG. Ação anulatória. 1. Acordo coletivo firmado sem a presença do sindicato obreiro. Artigo 617 da CLT. Requisitos. Não cumprimento. Nulidade. Efeitos Ex Tunc. [...]. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Recorrente: Sindicato dos Empregados em Entidades de Assistência Social de Orientação e Formação Profissional no Estado de Minas Gerais – SENALBA/MG e Associação dos Funcionários Fiscais do Estado de Minas Gerais – AFFEMG. Recorrido: os mesmos. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, 19 de outubro de 2016. Disponível em:

<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10768&digitoTst=54&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0000&submit=Consultar>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução Administrativa nº 1937, de 20 de novembro de 2017**. Aprova o Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2017]. Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Novo+Regimento+Interno.pdf/40430142-bcd9-cecd-8d28-571d94a966ea>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 51**. Norma regulamentar.

Vantagens e opção pelo novo regulamento. Artigo 468 da CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2005]. Disponível em:

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-51. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 264**. Hora suplementar. Cálculo (mantida). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2003]. Disponível em:

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-264. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 277**. Convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. Eficácia. Ultratividade (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Súmula cuja aplicação está suspensa nos termos da medida cautelar deferida nos autos do processo STF-ADPF

Nº 323/DF, Rel. Min. Gilmar Mendes. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2012]. Disponível em:
https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 374**. Norma coletiva. Categoria diferenciada. Abrangência (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 55 da SBDI-1). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2005]. Disponível em:
https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-374. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 437**. Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Aplicação do art. 71 da CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2012]. Disponível em:
https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (1ª turma). **Recurso de Revista nº 48800-70.2009.5.15.0141**. Recurso de revista. Servidor público celetista. Acordo coletivo de trabalho. Redução da jornada. Vantagem econômica. Não reconhecimento. Recorrente: Município de Mococa. Recorrido: Juliano dos Reis Rosa. Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa. Julgamento: 19 maio 2015. Disponível em:
<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=48800&digitoTst=70&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0141>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (4ª turma). **Recurso de Revista nº 2-48.2016.5.02.0027**. Recurso de revista. Acórdão regional publicado na vigência da lei nº 13.015/2014. 1. Enquadramento sindical. Princípio da especificidade. Conhecimento e provimento. Recorrente: JR Marajó Refeições Rápidas Eireli – EPP. Recorrido: SINTHORESP Sind Empr Hotéis Apart Hotéis. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Julgamento: 14 abr. 2021. Publicado: 19 mar. 2021. Disponível em:
<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=2&digitoTst=48&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0027>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical**: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT – Proposta de inserção de comissão de empresa. São Paulo: LTr, 2019.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; QUARESMA, Nágila de Jesus de Oliveira. Futuro do trabalho, trabalho decente e meio ambiente do trabalho. **Revista do Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, p. 261-278, 2019.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de direito coletivo do trabalho**: Direito individual e direito coletivo. 13. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

CAMPAGNOLI, Adriana de Fátima Pilatti Ferreira; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. Desafios sobre a (in)efetividade da proteção do trabalho contra a automação prevista constitucionalmente: um panorama sobre a relação “trabalhador versus máquina”. **Revista de Processo do Trabalho e Sindicalismo**, Porto Alegre, v. 5, n. 5, p.59-73, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários a reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CARPES, Ataliba Telles; GÓES, Maurício de Carvalho. De volta para o futuro: Green Jobs, Migrações e Trabalhabilidade. Apontamentos de novos horizontes para o Direito do (ao) Trabalho. **Revista de direito do trabalho e seguridade social**, São Paulo, v. 46, n. 212, p. 39-61. jul./ago. 2020. p.49-50.

CHILE. **Código del Trabajo**. Disponível em: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-95516.html>. Acesso em: 13 jun. 2022.

COELHO, Anna Maria de Toledo. Princípios constitucionais trabalhistas. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 53, n. 4, p. 439-443, abr. 1989.

COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. Por uma concepção democrática de categoria sindical. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 156, p. 113-156, 2014.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010**. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2010. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=156>. Acesso em: 13 jun. 2022.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). **Resolução CSJT n.º 174, de 30 de setembro de 2016**. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. Brasília, DF: CSJT, 2016. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023. Acesso em: 13 jun. 2022.

COSTA, Orlando Teixeira da. **O direito do trabalho na sociedade moderna**. São Paulo: LTr, 1999.

COUTO, Rainer; NOVAIS, Leandro. Regulação de tecnologias disruptivas: uma análise de sharing economy. **Revista de Direito do Consumidor**, São Paulo, v. 111, ano 26, p. 269-292, maio/jun. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. Acordos Coletivos de Trabalho: possibilidades e limites firmados pela Constituição Federal de 1988. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 6, n. 58, p. 82-99, mar./abr. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105367/2017_rev_trt09_v06_n058.pdf?sequence=1#page=89. Acesso em: 13 jun. 2022.

EHRlich, Eugen. **Fundamentos da Sociologia do Direito**. Brasília: UNB, 1986.

ERMIDA URIARTE, Oscar. **A flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002.

ERMIDA URIARTE, Oscar. Crítica de la libertad sindical. **Derecho PUCP**, Lima, n. 68, p. 33-61, jun. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.001>. Acesso em: 13 jun. 2022.

ENGELMANN, Wilson. **O princípio da igualdade**. São Leopoldo: Sinodal, 2008.

ESPANHA. **Estatuto del los Trabajadores**. Disponível em: <https://www.estatutodelostrabajadores.com/>. Acesso em: 13 jun. 2022.

FAÉ, Raquel Gibrowski. O Modelo Sindical Brasileiro e a reforma trabalhista. *In*: CALVETE, Cássio da Silva; HORN, Carlos Henrique (orgs.). **A quarta revolução industrial e a reforma trabalhista**: impactos nas relações de trabalho no Brasil. Porto Alegre: Editora Cirkula, 2020. p. 171-199. *E-book*. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/fce/wp-content/uploads/2020/09/a-quarta-revolucao-industrial-e-a-reforma-trabalhista.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2022.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da reforma trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. *In*: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGIERAS, Vitor Araújo (orgs.). **Reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 13-52. *E-book*.

FINCATO, Denise; CARPES, Ataliba Telles. A 5ª revolução (industrial) e a volta à humanidade como elemento de disrupção. **Revista de direito do trabalho e seguridade social**, São Paulo, v. 46, n. 209, p. 105-126, jan./fev. 2020.

FINCATO, Denise; STÜRMER, Gilberto. **A reforma trabalhista simplificada**: comentários à lei 13.467/2017. Porto Alegre: EdiPUCRS, 2019.

FRANÇA. **Code du Travail**. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/. Acesso em: 13 jun. 2022.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2020.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Reforma trabalhista em pontos**: de acordo com a Lei nº 13.467/17 (Atualizado pela Portaria MTb nº 349/18 e pela Instrução Normativa TST nº 41/18). 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. *E-Book*.

FREITAS, Marina Santos Souza. **O princípio da adequação setorial negociada como ponto de equilíbrio entre o legislado e o negociado**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade Baiana de Direito, Salvador, 2017.

GALVÃO, Andréia. Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. *In*: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGIERAS, Vitor Araújo (orgs.). **Reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 199-223. *E-book*.

GARCIA, Alonso. **Curso de derecho del trabajo**. Barcelona: Ediciones Ariel S.A, 1973.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Reforma trabalhista**: análise crítica da Lei n. 13.467/2017. 2. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Juspodivm, 2017.

GÓES, Maurício de Carvalho; HORTA, Denise de Oliveira. Interpretação e heterointegração das Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho no Direito Brasileiro. *In*: DORNELES, Leandro do Amaral D. de; BARZOTTO, Luciane Cardoso (orgs.). **Inovações e trabalho**: o direito do trabalho em tempos de mudança. Porto Alegre: UFRGS, 2020. p. 157-190. *E-book*. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/213592/001118199.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 13 jun. 2022.

GÓES, Maurício de Carvalho; HORTA, Denise de Oliveira. Parágrafo único do Artigo 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho e a possibilidade de aplicação do controle de convencionalidade. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, [s. l.], v. 1, n. 01, p. p. 95–119, 2019. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/13/9>. Acesso em: 13 jun. 2022.

GOMES. Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica**: problemas e perspectivas. São Paulo: LTr, 2005.

HORTA, Denise de Oliveira. **Uma análise comparada do direito fundamental à negociação coletiva de trabalho**: vigência e efeitos das normas coletivas no Brasil e na Espanha. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-

Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021. Disponível em:
https://tede2.pucrs.br/tede2/bitstream/tede/9718/2/DIS_DENISE_DE_OLIVEIRA_HORTA_CONFIDENCIAL.pdf. Acesso em: 13 jun. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO E GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desemprego**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 13 jun. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO E GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **PNAD Contínua** – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?edicao=33362&t=quadro-sintetico>. Acesso em: 13 jun. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO E GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Produto Interno Bruto** – PIB. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/pib.php>. Acesso em: 13 jun. 2022.

ITÁLIA. **Jobst Act**. Disponível em:
<http://www.jobsact.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx>. Acesso em: 13 jun. 2022.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de. Os impactos da Reforma nas condições de trabalho. *In*: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (orgs.). **Reforma Trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 127-154. *E-book*.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de. Para além do discurso: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação. *In*: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (orgs.). **Reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 81-126.

LEMGRUBER, Paulo. O direito à negociação coletiva e as despedidas em massa – os deveres de participação do sindicato profissional nas tratativas prévias e de atuação das partes segundo a boa-fé. **Revista LTr**: legislação do trabalho, São Paulo, v. 74, n. 4, p. 435-453, abr. 2010.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1990. (V III Direito Coletivo).

MAGANO, Octavio Bueno. **Política do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. v. II.

MANUS, Pedro Paulo. A contribuição sindical segundo a nova reforma trabalhista. **Consultor jurídico**, São Paulo, 28 jul. 2017. Disponível em:
<https://www.conjur.com.br/2017-jul-28/reflexoes-trabalhistas-contribuicao-sindical-segundo-reforma-trabalhista>. Acesso em: 13 jun. 2022.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Negociação coletiva e contrato individual de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MARTINEZ, Luciano. O princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. *In*: STÜMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral D. de (coord.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 201-220.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS FILHO, Ives Gandra. Reflexões com vistas à modernização da legislação trabalhista por ocasião dos 75 anos da Justiça do Trabalho no Brasil. *In*: MENDES, Gilmar Ferreira; MARTINS FILHO, Ives Gandra (coord.). **1º Caderno de Pesquisas Trabalhistas**. Porto Alegre: Lex Magister, 2017. p. 9-88.

MASSONI, Túlio de Oliveira. **Representatividade sindical**. São Paulo: LTr, 2007.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Interações das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio 'por homem'. **Revista do Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 39, n. 152, p. 233-254. 2013.

MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. São Paulo: LTr, 2018.

MELO, Raimundo Simão de. Reforma trabalhista é necessária, mas não pode levar só aspecto econômico em conta. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 16 set. 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-set-16/reflexoes-trabalhistas-reforma-trabalhista-nao-levar-aspectos-economicos-conta>. Acesso em: 13 jun. 2022.

MENDONÇA, Guilherme de Moraes. Da negociação coletiva: fundamentos, objetivos e limites. *In*: THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (orgs). **Direito coletivo do trabalho**: Curso de revisão e atualização. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 47-59.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Estatísticas**. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/geral/estatisticas.asp>. Acesso em: 13 jun. 2022.

MORAES FILHO, Evaristo de. A organização sindical perante o Estado. **Revista LTr**: legislação do Trabalho, São Paulo, v. 52, n. 11, p. 1302-1309, nov. 1988.

NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela Assembléia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Brasília, DF: UNICEF, [2020?]. Adotada e proclamada em 1948. Disponível em:

<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 13 jun. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito Sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 22. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: LTr, 2003.

NEGREIROS, Teresa. **Teoria do contrato**: novos paradigmas. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

OIT: Brasil segue sendo monitorado por violação à Convenção 98. *In: Anamatra*, Brasília, 26 jun. 2019. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/28361-oit-brasil-segue-sendo-monitorado-por-violacao-a-convencao-99>. Acesso em: 13 jun. 2022.

OJEDA AVILÉS, Antonio. **Compendio de derecho sindical**. Madrid: Tecnos, 1998.

OJEDA AVILÉS, Antonio. **Compendio de derecho sindical**. Madrid: Tecnos, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Aplicación de las normas internacionales del trabajo**, 2019. Aprovada na 108ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho Genebra, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_670148.pdf. Acesso em: 13 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo**. Aprovada na 29ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Montreal 1946), entrou em vigor no plano internacional em 20/04/1948. Ratificada pelo Brasil em 13/04/1948, pelo Decreto nº 25.696/1948. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 13 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C087: Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. Aprovada na 31ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (São Francisco, 1948), entrou em vigor no plano internacional em 04.07.1950. Geneva: OIT, 2018. Não ratificada no Brasil. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C098**: Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. Aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra-1949), entrou em vigor no plano internacional em 18 jul. 1951. Brasília, DF: OIT. Aprovada em 1952. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_235188/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C154**: Fomento à Negociação Coletiva. Aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra-1981), entrou em vigor no plano internacional em 11 ago. 1983. Brasília, DF: OIT. Aprovada em 1992. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C155**: Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra-1981), entrou em vigor no plano internacional em 11 ago. 1983. Brasília, DF: OIT. Aprovada em 1992. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **R091**: Recomendação de Acordos Coletivos. Recomendada na 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra-1951). Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312429. Acesso em: 13 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **R092**: Conciliação e a Arbitragem Voluntárias. Recomendada na 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra - 1951), entrou em vigor no plano internacional em 29/06/1951. Brasília, DF: OIT, [1951?]. Aprovada em 1951. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312430:NO. Acesso em: 13 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **R163**: Recomendação de Negociação Coletiva. Recomendada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra-1981). Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242737/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

PELEGO. *In*: Dicionário Histórico-Bibliográfico Brasileiro. [Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas]. Disponível em: <http://www.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-tematico/pelego>. Acesso em: 13 jun. 2022.

PEREIRA, Marcos José. Direito fundamental à negociação coletiva de trabalho: a reforma trabalhista e o instituto da ultra-atividade das normas coletivas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**: Brasília. Rio de Janeiro, v. 84, n. 1, p. 189-210, jan. 2018.

PERUCHETTI, Paulo. Mercado de trabalho continua fragilizado e a lenta recuperação do emprego ainda é uma grande preocupação. **Boletim Macro**, Rio de Janeiro, RJ, n. 158, p. 25-34, jul. 2021. Disponível em: <https://portalibre.fgv.br/sites/default/files/2021-07/2021-07-boletim-macro.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2022. *E-book*.

PINHEIRO, Armando Castelar; MATOS, Silvia. Pandemia cede, mas recuperação mais expressiva da atividade segue desafiante. **Boletim Macro**, Rio de Janeiro, RJ, n. 158, p. 3-6, jul. 2021. Disponível em: <https://portalibre.fgv.br/sites/default/files/2021-07/2021-07-boletim-macro.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2022. *E-book*.

PINTO, Almir Pazzianotto. Liberdade Sindical. **O Estado de São Paulo**, São Paulo, ano 128, n. 41402, p. 02, 24 fev. 2007. Disponível em: <https://acervo.estadao.com.br/pagina/#!/20070224-41402-spo-2-opi-a2-not>. Acesso em: 13 jun. 2022.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2007.

PIRES, Rosemary de Oliveira; BARBOSA, Arnaldo Afonso. **A prevalência do negociado sobre o legislado**: algumas reflexões quanto à constitucionalidade do Artigo 611-a da CLT. Belo Horizonte: RTM, 2018. *E-book*.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2009.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Direito Sindical Brasileiro. *In*: PRADO, Ney (coord.). **Estudos em homenagem ao Professor Arion Sayão Romita**. São Paulo: LTr, 1998.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Modernas reformas laborais: redução do intervencionismo estatal: aumento do poder de gestão do empregador. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 3, p. 89-99, jul/set 2018.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do direito de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROMAR, Carla Teresa. Concertação social: possibilidade ou utopia no cenário da estrutura sindical brasileira? *In*: MASSONI, Túlio; COLUMBU, Francesca (org.). **Sindicatos e autonomia privada coletiva**: perspectivas contemporâneas. São Paulo: Almedina, 2018. p. 237-260.

ROMITA, Arion Sayão. A (des)organização sindical brasileira. **Revista LTr**: legislação do trabalho, São Paulo, v. 71, n. 6, p. 666-675, jun. 2007.

ROMITA, Arion Sayão. **Direito Sindical Brasileiro**. Rio de Janeiro: Brasília, 1976.

RONCAGLIA, Daniel. Após 60 anos, Brasil não ratifica convenção da liberdade sindical. **Consultor jurídico**, São Paulo, 26 jun. 2008. Disponível em https://www.conjur.com.br/2008-jun-26/brasil_ao_ratifica_convencao_liberdade_sindical. Acesso em: 13 jun. 2022.

RUPRECHT, Alfred. J. **Relações coletivas de trabalho**. Revisão técnica de Irany Ferrari; Tradução de Edílson Alkmin. São Paulo: LTr, 1995.

SARCEDO, Cristiana Lapa Wanderley. **Representatividade sindical e negociação coletiva**: diretrizes da OIT, experiências dos modelos francês e norte-americano e contribuições ao sistema brasileiro. São Paulo: LTr, 2011.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A negociação coletiva de trabalho como instrumento de pacificação social. *In*: THOME, Candy Florencio; SCHWARGZ, Rodrigo Garcia (orgs.). **Direito coletivo do trabalho**: curso de revisão e atualização. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Sindicalismo no Brasil: do corporativismo ao neocorporativismo: A questão das Centrais Sindicais. *In*: MASSONI, Túlio; COLUMBU, Francesca. **Sindicatos e autonomia privada coletiva**: perspectivas contemporâneas. São Paulo: Almedina, 2018. p. 103-130.

SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. *In*: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (orgs.). **Reforma Trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 179-198.

SILVA, Antônio Álvares da. Unidade e pluralidade sindical. *In*: PRADO, Ney (coord.). **Direito sindical brasileiro**: estudos em homenagem ao Prof. Arion Sayão Romita. São Paulo: LTr, 1998.

SILVA, Homero Batista Mateus da. A coletivização necessária do processo individual do trabalho: proposta de criação de varas especializadas em ações coletivas. *In*: MASSONI, Túlio; COLUMBU, Francesca. **Sindicatos e autonomia privada coletiva**: perspectivas contemporâneas. São Paulo: Almedina, 2018. p. 355-368.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**: Análise da Lei 13.467/2017: Artigo Por Artigo. 2. ed. São Paulo: RT, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito aplicado**: direito coletivo do trabalho. 1. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 18. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

SILVA, Luiz Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. Salvador: Contraste, 1993.

SILVA, Otávio Pinto e. **A contratação coletiva como fonte do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

SILVA, Otávio Pinto e. Liberdade sindical. *In*: MASSONI, Túlio; COLUMBU, Francesca (org.). **Sindicatos e autonomia privada coletiva**: perspectivas contemporâneas. São Paulo: Almedina, 2018. p. 55-80.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. **Representação e participação dos trabalhadores na gestão da empresa**. São Paulo: LTr, 1998.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho no Brasil**: obstáculos e desafios. São Paulo: LTr, 2000.

SOUTO MAIOR, Jorge Luis. **O direito do trabalho como instrumento da justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

SOUTO MAIOR, Jorge Luis. Reforma trabalhista: juízo final? *In*: **Jorge Luiz Souto Maior**, São Paulo, 11 jul. 2017. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/reforma-trabalhista-juizo-final>. Acesso em: 13 jun. 2022.

SOUZA, Rodrigo Trindade de (org.). **CLT comentada**: pelos juízes do Trabalho da 4ª Região. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2018.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira. **Reforma trabalhista**: análise comparativa e crítica da Lei n. 13.467/2017 e da MP 808/2017. 2. ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Rideel, 2018.

STRECK, Lenio Luiz. **Jurisdição constitucional e hermenêutica**: uma nova crítica do Direito. 2. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

STÜRMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

STÜRMER, Gilberto. Negociação Coletiva de Trabalho como Direito Fundamental. **Justiça do Direito**, Passo Fundo, v. 31, n. 2, p. 409-431, maio/ago. 2017. Disponível em: <http://seer.upf.br/index.php/rjd/article/view/7295>. Acesso em: 13 jun. 2022.

STÜRMER, Gilberto. Trabalho, Emprego e Crise. **Nomos**: Revista do programa de Pós-Graduação em Direito – UFC, Fortaleza, v. 30, n. 2, p. 71-84, jul./dez. 2010. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/nomos/article/view/1200>. Acesso em: 13 jun. 2022.

STÜRMER, Gilberto; DUARTE, Luiz Filipe. A negociação coletiva sob a perspectiva constitucional da eficácia horizontas dos direitos fundamentais. *In*: DORNELES, Leandro do Amaral D. de; BARZOTTO, Luciane Cardoso (org.). **Inovações e trabalho**: o direito do trabalho em tempos de mudança. Porto Alegre: UFRGS, 2020. p. 57-72. *E-book*. Disponível em:

<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/213592/001118199.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 13 jun. 2022.

SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

SUPIOT, Alain. **Homo juridicus**: ensaio sobre a função antropológica do direito. Tradução Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007. (justiça e direito).

SUPIOT, Alain. **O espírito da Filadélfia**: a justiça social diante do mercado total. Traduzido por Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sullina, 2014.

SUPIOT, Alain. **Transformação do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa**. Coimbra: Coimbra Editora, 2003.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Normas coletivas expiradas só podem ser mantidas com nova negociação, decide STF**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=487974&ori=1>. Acesso em: 13 jun. 2022.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

TORTOSA, José Maria. Crisis: no una, sino varias; es decir, una. Consecuencias económicas y sociales de la crisis mundial. **Documentación Social**: Revista de estudios sociales y sociología aplicada, Madrid, n. 158, p. 15-30, jul./set. 2010.

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS (UNISINOS). **Mestrado Profissional**: Direito da Empresa e dos Negócios. Disponível em: https://www.unisinos.br/pos/mestrado-profissional/direito-da-empresa-e-dos-negocios/presencial/porto-alegre#module_1108. Acesso em: 13 jun. 2022.

VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e sindicato no Brasil**. Belo Horizonte: ED. UFMG, 1999.

ZANGARI, Guido. **Monismo sindacale e stato corporativo in Brasile**: Diritto sindacale comparato dei Paesi ibero-americani. Milão: Giuffré editore, 1990.